

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, KOMPETENSI DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) ULP KAWANGKOAN***THE EFFECT OF WORK INVOLVEMENT, COMPETENCE AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (Persero) ULP KAWANGKOAN*

Oleh:

**Angely L. Kapero<sup>1</sup>****Greis M. Sendow<sup>2</sup>****Jane Grace Poluan<sup>3</sup>**<sup>123</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[angelykapero2807@gmail.com](mailto:angelykapero2807@gmail.com)<sup>2</sup>[greis5sendow@gmail.com](mailto:greis5sendow@gmail.com)<sup>3</sup>[janepoluan@unsrat.ac.id](mailto:janepoluan@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, kompetensi, dan keterikatan karyawan secara simultan ataupun parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kawangkoan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan variabel keterlibatan kerja, kompetensi, dan keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun secara parsial keterikatan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan. Untuk PT. PLN (Persero) ULP KAWANGKOAN agar lebih meningkatkan dan mempertahankan faktor keterlibatan kerja, kompetensi, dan keterikatan karyawan yang sudah ada sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan

**Kata Kunci:** keterlibatan kerja, kompetensi, keterikatan karyawan, kinerja karyawan

**Abstract:** This study aims to determine the effect of work involvement, competence, and employee engagement simultaneously or partially on employee performance at PT. PLN (Persero) ULP Kawangkoan. The analytical method used is multiple linear regression. The results of the hypothesis test found that simultaneously the variables of work involvement, competency, and employee engagement have a significant effect on employee performance. However, partially employee engagement does not significantly influence employee performance. For PT. PLN (Persero) ULP KAWANGKOAN to further improve and maintain existing factors of work involvement, competency and employee engagement so as to improve employee performance

**Keywords:** work involvement, competency, employee engagement, employee performance

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam keberhasilan sebuah organisasi. Karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi suatu kebutuhan dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia.

Keterlibatan kerja merujuk pada sejauh mana karyawan terlibat secara aktif dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Keterlibatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi karyawan terhadap tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja mereka (Kembau *et al.*, 2018). Selain itu, kompetensi karyawan juga memainkan peran penting dalam kinerja mereka. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang kuat dalam bidangnya mampu menjalankan tugas-tugas dengan efektif dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Manaroinsong *et al.*, 2018). Keterikatan karyawan merujuk pada tingkat ikatan dan identifikasi karyawan terhadap organisasi tempat mereka

bekerja. Karyawan yang merasa terikat dengan organisasi cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat berdampak positif pada kinerja karyawan dan kontribusinya terhadap kesuksesan organisasi (Punu *et al.*, 2019).

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengungkapkan pentingnya faktor-faktor seperti keterlibatan kerja, kompetensi, dan keterikatan karyawan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai organisasi. Studi oleh Kembau *et al.* (2018) menemukan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi karyawan, yang berdampak positif pada kinerja mereka di PT. PLN. Begitu pula, Manaroinsong *et al.* (2018) mengungkapkan bahwa kompetensi karyawan berperan penting dalam kinerja mereka. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dalam bidangnya dapat menjalankan tugas-tugas mereka dengan efektif dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Studi lain oleh Punu *et al.* (2019) menyoroti pentingnya keterikatan karyawan terhadap organisasi dalam meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang merasa terikat secara emosional dan psikologis terhadap organisasi cenderung lebih berkomitmen dan berkontribusi secara maksimal. Penelitian lain oleh Wibowo *et al.* (2017) menunjukkan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja mereka. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Penelitian sebelumnya juga menekankan pentingnya lingkungan kerja yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tarigan *et al.* (2016) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Medan Area. Selain itu, Hamida *et al.* (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Ternate Area.

PT. PLN merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bertanggung jawab dalam menyediakan tenaga listrik kepada masyarakat. Salah satu cabang PT. PLN yang menjadi fokus penelitian ini adalah PT. PLN (Persero) ULP Kawangkoan, yang terletak di Provinsi Sulawesi Utara. Dalam konteks PT. PLN (Persero) ULP Kawangkoan, kinerja karyawan memiliki peran yang signifikan dalam memastikan kelancaran operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, faktor-faktor seperti keterlibatan kerja, kompetensi, dan keterikatan karyawan dapat menjadi sangat relevan dan penting (Manaroinsong *et al.*, 2018; Punu *et al.*, 2019; Wibowo *et al.*, 2017).

Namun, meskipun beberapa penelitian sebelumnya telah mengungkapkan pengaruh positif faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di berbagai organisasi, belum ada penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara keterlibatan kerja, kompetensi, dan keterikatan karyawan dengan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Kawangkoan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan penelitian tersebut dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Kawangkoan.

Dengan memahami pengaruh keterlibatan kerja, kompetensi, dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan, PT. PLN (Persero) ULP Kawangkoan dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dalam pengelolaan sumber daya manusia mereka. Penelitian ini juga dapat memberikan rekomendasi dan panduan praktis bagi manajemen PT. PLN Kawangkoan dalam pengembangan dan pengelolaan karyawan yang efektif. PT. PLN (Persero) ULP Kawangkoan dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dalam pengelolaan sumber daya manusia mereka.

Dalam PT. PLN (Persero) ULP Kawangkoan, terdapat beberapa fenomena dan permasalahan terkait keterlibatan kerja, kompetensi, dan keterikatan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Salah satu fenomena yang mungkin terjadi adalah rendahnya tingkat keterlibatan kerja karyawan. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya motivasi dan rasa memiliki terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa kurang terlibat cenderung memiliki kinerja yang rendah dan kurang berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Selain itu, permasalahan terkait kompetensi karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja mereka. Jika karyawan tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan tugas-tugas yang diminta, hal ini dapat menghambat kinerja mereka. Kurangnya pelatihan dan pengembangan karyawan juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat kompetensi mereka. Karyawan yang merasa tidak memiliki keterampilan yang relevan untuk pekerjaan mereka mungkin merasa frustrasi dan kurang termotivasi untuk memberikan kinerja yang optimal.

Selain itu, tingkat keterikatan karyawan terhadap PT. PLN (Persero) ULP Kawangkoan juga dapat memengaruhi kinerja mereka. Karyawan yang merasa kurang terikat atau tidak memiliki loyalitas terhadap perusahaan tidak akan memberikan kinerja yang maksimal. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti kurangnya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, kurangnya komunikasi dan umpan balik dari manajemen, serta kurangnya penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi kerja karyawan. Semua ini dapat mengurangi motivasi dan semangat kerja karyawan, sehingga berdampak negatif pada kinerja mereka.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompetensi, dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Persero Kawangkoan**".

### **Tujuan Penelitian**

Untuk mengidentifikasi pengaruh berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Kawangkoan
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Kawangkoan.
3. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Kawangkoan.
4. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, kompetensi, dan keterikatan karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Kawangkoan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Mangkunegara (2011:2) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan serangkaian tindakan strategis, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap berbagai aspek yang terkait dengan tenaga kerja, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, MSDM lebih dari sekadar fungsi administratif dalam perusahaan.

### **Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja adalah "keadaan di mana karyawan merasa energik, terfokus, dan antusias dalam melakukan pekerjaan mereka. Mereka merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka, merasa penting, dan merasa bahwa mereka memiliki arti dalam organisasi tempat mereka bekerja" (Bakker & Demerouti, 2014: 21)

### **Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2016:271)

### **Keterikatan Karyawan**

Albrecht (2010:4) mengungkapkan bahwa keterikatan karyawan adalah keadaan psikologis di mana individu memiliki hubungan yang positif dengan pekerjaannya. Keterikatan ini dapat diamati melalui ekspresi antusiasme, energi, motivasi yang kuat, dan ketekunan yang mendorong individu untuk memberikan usaha dan kemampuan terbaik mereka guna mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi dengan maksimal.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merujuk pada prestasi yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sejalan dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2009).

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Azmi Azizah dan Aurik Gustomo (2015), Dalam studi yang berjudul "Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Karyawan Kinerja di PT. Telkom Bandung". Penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara keterlibatan karyawan dengan kinerja mereka, serta memberikan rekomendasi terbaik kepada perusahaan untuk meningkatkan kinerja tersebut. Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Bandung, sebuah perusahaan jasa yang merupakan salah satu perusahaan monopoli pertama yang dimiliki oleh negara dan diwajibkan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, terutama pengguna telepon atau pelanggan. Sebanyak 100 kuesioner disebarkan keenam departemen di PT. Telkom Bandung. Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan metode analisis jalur dengan data kuantitatif. Pengujian koefisien jalur secara parsial dilakukan untuk membuktikan secara parsial pengaruh  $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7, X_8, X_9, X_{10}, X_{11}$ , dan  $X_{12}$  terhadap  $Y_1$ . Untuk menguji koefisien jalur dari setiap variabel independen, digunakan uji statistik t, di mana nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel

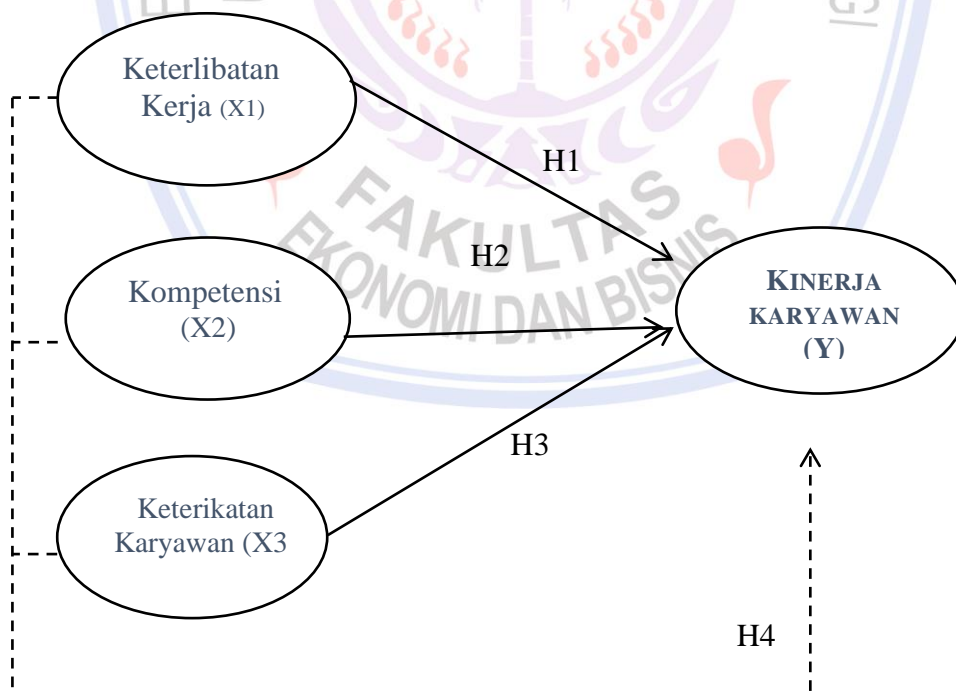


pada tingkat kesalahan sebesar 10% dan derajat kebebasan ( $db = nk-1$ ) sebesar 87 pada pengujian dua arah, dengan nilai  $t$  tabel sebesar 1,663.

Penelitian Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana dan Lukman Hakim Siregar (2019), Dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana komunikasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi di Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini, pendekatan asosiatif digunakan untuk menggali hubungan dan pengaruh antara variabel komunikasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini melibatkan 74 responden yang merupakan karyawan PDAM Tirtanadi di Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $t$  hitung (2,556) yang melebihi nilai  $t$  tabel (1,665). Selain itu, disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $t$  hitung (5,327) yang melebihi nilai  $t$  tabel (1,665). Selain itu, ketika dilihat secara bersama-sama, komunikasi dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $F$  hitung (78,520) yang melebihi nilai  $F$  tabel (3,12).

Penelitian Purnamie Titisari, Arnis Budi Susanto dan Yulita indah Permatasari (2021), Dalam penelitian yang berjudul "Peran Komunikasi Internal, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan," bertujuan untuk mengidentifikasi dan menguji pengaruh signifikan komunikasi internal, disiplin kerja, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero). Penelitian ini dilakukan sebagai penelitian eksplanatori, dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti. Populasi penelitian meliputi seluruh pegawai lapangan, yang berjumlah 305 pegawai, dan sampel yang diambil sebanyak 200 pegawai. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *Structural Equation* menggunakan PLS (*Partial Least Squares*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan di PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero). Selain itu, disiplin kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai lapangan di PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero). Selanjutnya, loyalitas karyawan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan di PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero).

## Model Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

*Sumber: Kajian Literatur, (2023)*

## Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub>: Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>2</sub>: Hubungan Antara Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>3</sub>: Hubungan Antara Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>4</sub>: Adanya Pengaruh secara bersama-sama keterlibatan kerja, kompetensi, dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan pendekatan yang mengaplikasikan aspek pengukuran, perhitungan, dan kepastian data numerik pada seluruh proses penelitian, mulai dari perumusan hipotesis, analisis data, hingga kesimpulan penelitian. Pendekatan kuantitatif didasarkan pada paradigma positivisme dan digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu dengan pengambilan sampel acak.

### Populasi

Populasi, menurut Kuncoro (2009), merujuk pada kelompok elemen yang menjadi fokus atau objek penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) ULP Kawangkoan, dengan total jumlah karyawan sebanyak 84 orang. Rincian jumlah populasi dapat ditemukan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1. Daftar Populasi**

| NO | Keterangan           | Jumlah |
|----|----------------------|--------|
| 1. | Karyawan Mitra Kerja | 72     |
| 2. | Karyawan Tetap       | 12     |
|    | Total                | 84     |

Sumber: PT. PLN (Persero) ULP Kawangkoan, (2023)

### Besaran Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) (Sugiyono, 2017:81). Teknik sampling yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel adalah *sampel jenuh* dimana sampel yang di ambil disini adalah jumlah keseluruhan dari populasi dengan sehingga jumlah sampel penelitian ini adalah berjumlah 84 orang responden.

### Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2017), sampel dalam penelitian merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Dalam penelitian ini, digunakan teknik pengambilan sampel nonprobabilitas, khususnya teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017), pengambilan sampel nonprobabilitas adalah suatu metode di mana setiap individu dalam populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Dalam *purposive sampling*, sampel dipilih berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) ULP Kawangkoan.

### Data dan Sumber Data

#### Data

- Data Kualitatif, dalam konteks penelitian ini, data kualitatif mencakup informasi mengenai sejarah singkat PT. PLN (Persero) ULP Kawangkoan, visi, dan misi perusahaan tersebut.
- Data Kuantitatif, dalam penelitian ini, data kuantitatif yang dikumpulkan terdiri dari informasi tentang *reward* produktivitas karyawan dan evaluasi kerja di PT. PLN (Persero) ULP Kawangkoan. Data ini diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh responden atau karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) ULP Kawangkoan, dengan jumlah responden sekitar 84 orang.

#### Sumber Data

- Data primer, atau yang juga dikenal sebagai data utama, diperoleh melalui pengumpulan langsung dari narasumber dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada seluruh pegawai yang bekerja di PT. PLN (Persero) Kawangkoan.

- b. Data sekunder atau data pendukung merujuk pada data penelitian yang diperoleh dari sumber yang telah ada sebelumnya, seperti buku, jurnal, situs web, dan sumber lainnya. Data ini digunakan sebagai referensi dalam pembuatan laporan penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah: Kuesioner (Angket), observasi, dan dokumentasi.

### Definisi Operasional Variabel

**Tabel 2. Definisi Operasional Variabel**

| VARIABEL                       | Definisi Operasional   | Indikator   |
|--------------------------------|--|---|
| Keterlibatan kerja ( $X_1$ )   | Operasionalisasi keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai pengukuran sejauh mana seseorang secara psikologis terikat dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran nilai diri. Keterlibatan kerja merupakan konsep yang relatif baru dalam literatur perilaku organisasi.   | 1. Menanggapi pekerjaan<br>2. Partisipasi dalam pekerjaan<br>3. Bertanggung jawab atas pekerjaan<br>4. Merasa pekerjaan yang belum selesai<br>(Albcht 2010) |
| Kompetensi ( $X_2$ )           | Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh pengalaman dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaantersebut (Wibowo, 2017)   | 1. Pengetahuan<br>2. Keterampilan<br>3. Sikap ( <i>Attitude</i> )<br>4. Pengalaman.<br>Wibowo (2017)  |
| Keterikatan karyawan ( $X_3$ ) | Keterikatan karyawan adalah keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya dan keadaan pikiran yang positif mengenai pekerjaan yang ditandai dengan vigor, dedikasi, dan absorption yang diukur menggunakan instrumen skala likert terhadap karyawan | 1. Sikap positif<br>2. Bangga pada organisasi<br>Albrecht (2010)  |
| Kinerja karyawan ( $Y$ )       | 1. Aspek kualitas kerja, seperti tingkat kesalahan dalam pekerjaan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.<br>2. Aspek kuantitas kerja, seperti hasil yang signifikan yang dicapai dan tingkat produktivitas dalam melaksanakan tugas.  | 1. Kualitas Kerja<br>2. Kuantitas<br>3. Ketepatan Waktu<br>4. Efektifitas<br>5. Kemandirian. Robins (2016)  |

Sumber: *Kajian Teori*, 2023

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya. Secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- $X_1$  = Keterlibatan Kerja
- $X_2$  = Kompetensi
- $X_3$  = Keterikatan Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- e = Kemungkinan Error

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

| Variabel                               | Pernyataan       | Pearson Correlation (r hitung) | r tabel | Sig   | Alpha | Status |
|--|------------------|--------------------------------|---------|-------|-------|--------|
| Keterlibatan Kerja (X <sub>1</sub> )   | X <sub>1.1</sub> | 0.755                          | 0.214   | 0,000 | 0,05  | Valid  |
|  | X <sub>1.2</sub> | 0.755                          | 0.214   | 0,000 | 0,05  | Valid  |
|  | X <sub>1.3</sub> | 0.538                          | 0.214   | 0,000 | 0,05  | Valid  |
|  | X <sub>1.4</sub> | 0.697                          | 0.214   | 0,000 | 0,05  | Valid  |
|  | X <sub>1.5</sub> | 0.711                          | 0.214   | 0,000 | 0,05  | Valid  |
|  | X <sub>1.6</sub> | 0.755                          | 0.214   | 0,000 | 0,05  | Valid  |
|  | X <sub>1.7</sub> | 0.697                          | 0.214   | 0,000 | 0,05  | Valid  |
|  | X <sub>1.8</sub> | 0.755                          | 0.214   | 0,000 | 0,05  | Valid  |
| Kompetensi (X <sub>2</sub> )           | X <sub>2.1</sub> | 0.537                          | 0.214   | 0,000 | 0,05  | Valid  |
|  | X <sub>2.2</sub> | 0.653                          | 0.214   | 0,000 | 0,05  | Valid  |
|  | X <sub>2.3</sub> | 0.907                          | 0.214   | 0,000 | 0,05  | Valid  |
|  | X <sub>2.4</sub> | 0.343                          | 0.214   | 0,000 | 0,05  | Valid  |
|  | X <sub>2.5</sub> | 0.907                          | 0.214   | 0,000 | 0,05  | Valid  |
|  | X <sub>2.6</sub> | 0.907                          | 0.214   | 0,000 | 0,05  | Valid  |
| Keterikatan Karyawan (X <sub>3</sub> ) | X <sub>3.1</sub> | 0.472                          | 0.214   | 0,000 | 0,05  | Valid  |
|  | X <sub>3.2</sub> | 0.820                          | 0.214   | 0,000 | 0,05  | Valid  |
|  | X <sub>3.3</sub> | 0.761                          | 0.214   | 0,000 | 0,05  | Valid  |
|  | X <sub>3.4</sub> | 0.820                          | 0.214   | 0,000 | 0,05  | Valid  |
|  | X <sub>3.5</sub> | 0.346                          | 0.214   | 0,001 | 0,05  | Valid  |
|  | X <sub>3.6</sub> | 0.820                          | 0.214   | 0,000 | 0,05  | Valid  |
| Kinerja Karyawan (Y)                   | Y <sub>1</sub>   | 0.254                          | 0.214   | 0,022 | 0,05  | Valid  |
|  | Y <sub>2</sub>   | 0.498                          | 0.214   | 0,000 | 0,05  | Valid  |
|  | Y <sub>3</sub>   | 0.547                          | 0.214   | 0,000 | 0,05  | Valid  |
|  | Y <sub>4</sub>   | 0.498                          | 0.214   | 0,000 | 0,05  | Valid  |
|  | Y <sub>5</sub>   | 0.524                          | 0.214   | 0,000 | 0,05  | Valid  |
|  | Y <sub>6</sub>   | 0.655                          | 0.214   | 0,000 | 0,05  | Valid  |
|  | Y <sub>7</sub>   | 0.604                          | 0.214   | 0,000 | 0,05  | Valid  |

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25(2023)

Dari tabel 3 didapatkan hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai *probability* (*sig*) semua pernyataan lebih kecil dari 0,05 (*Alpha*) dan semua nilai koefisien *r* hitung (*pearson correlation*) semua pernyataan lebih besar dari *r* tabel 0.214.

**Uji Reliabilitas****Tabel 4. Tingkat Reliabilitas Cronbach's Alpha**

| Alpha           | Tingkat Reliabilitas |
|-----------------|----------------------|
| 0,00 s/d 0,20   | Kurang Reliabel      |
| > 0,20 s/d 0,40 | Agak Reliabel        |
| > 0,40 s/d 0,60 | Cukup Reliabel       |
| > 0,60 s/d 0,80 | Reliabel             |
| > 0,80 s/d 1,00 | Sangat Reliabel      |

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25(2023)

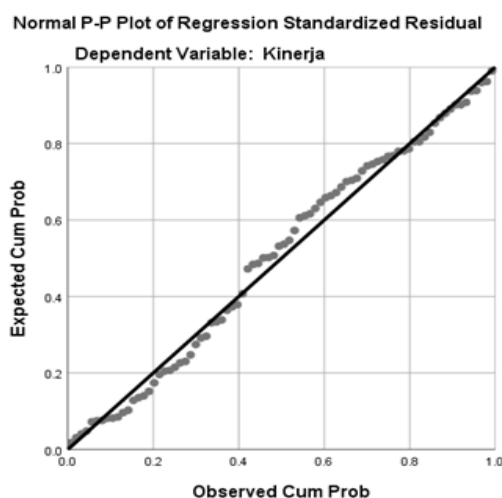
Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak dilihat dengan menggunakan nilai batasan *alpha cronchbach*. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, apabila *alpha cronchbach* lebih besar dari 0,6 maka item pertanyaan tersebut adalah reliabel dan nilai di atas 0,8 dianggap baik. Hasil pengolahan dengan Program SPSS 25, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Uji Asumsi Klasik**

Penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS version 25 dan hasil uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:



## Uji Normalitas



**Gambar 2. Normal P-Plot Regression Standardized Residual**

*Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25(2023)*

Data pada Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis linier menunjukkan bahwa model terdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

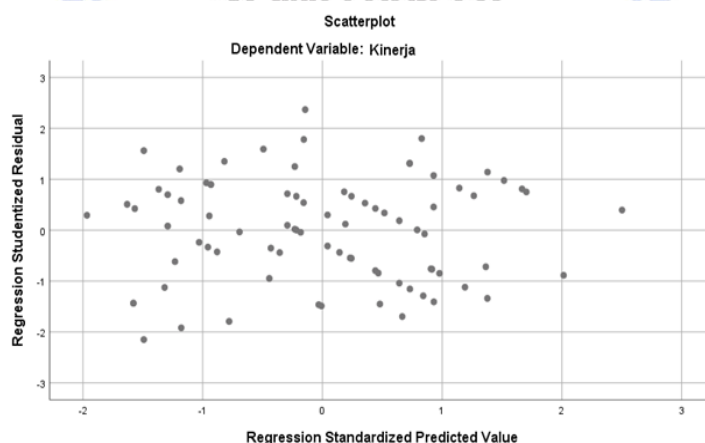
**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel                       | VIF   | Tolerance | Keterangan            |
|--------------------------------|-------|-----------|-----------------------|
| Keterlibatan Kerja ( $X_1$ )   | 5.108 | 0.196     | Non multikolinieritas |
| Kompetensi ( $X_2$ )           | 1.048 | 0.954     | Non multikolinieritas |
| Keterikatan Karyawan ( $X_3$ ) | 5.002 | 0.200     | Non multikolinieritas |

*Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25(2023)*

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 4.8, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X kurang dari 10 ( $<10$ ) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Scatterplot**

*Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25(2023)*

Gambar .3 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran



titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja (Y).

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                      |                             |            |                           |             |        |                         |       |
|---------------------------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------------|--------|-------------------------|-------|
| Model                     |                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t           | Sig.   | Collinearity Statistics |       |
|                           |                      | B                           | Std. Error | Beta                      |             |        | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)           | 6.633                       | 2.608      |                           | 2.544       | .013   |                         |       |
|                           | Keterlibatan Kerja   | .347                        | .112       | .502                      | 3.094       | .003   | .196                    | 5.108 |
|                           | Kompetensi           | .395                        | .067       | .437                      | 5.946       | .000   | .954                    | 1.048 |
|                           | Keterikatan Karyawan | .172                        | .118       | .234                      | 1.455       | .150   | .200                    | 5.002 |
| Model                     |                      | Sum of Squares              |            | df                        | Mean Square | F      | Sig.                    |       |
| 1                         | Regression           | 317.299                     |            | 3                         | 105.766     | 38.775 | .000 <sup>b</sup>       |       |
|                           | Residual             | 212.762                     |            | 78                        | 2.728       |        |                         |       |
|                           | Total                | 530.061                     |            | 81                        | 530.061     |        |                         |       |

Sumber: Data Olahan 2023

Dengan melihat pada tabel 4, bentuk persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 6.633 + 0,347X_1 + 0,395X_2 + 0,172X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai constant sebesar 6,633 memberikan pengertian bahwa jika factor Keterlibatan Kerja, Kompetensi, dan Keterikatan Karyawan tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja adalah 6,633%.
2. Untuk Keterlibatan Kerja ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Keterlibatan Kerja ( $X_1$ ) meningkat 1%, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,347%.
3. Untuk Variabel Kompetensi ( $X_2$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kompetensi ( $X_2$ ) meningkat 1%, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,395%.
4. Untuk Variabel Keterikatan Karyawan ( $X_3$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Keterikatan Karyawan ( $X_3$ ) meningkat 1%, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,172%.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Berdasarkan Tabel 4. uji F digunakan untuk mengetahui signifikan dari model regresi yang digunakan. Cara yang umum digunakan adalah dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikan 0,05. Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap Y yaitu Kinerja sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y Kinerja, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa Diduga Keterlibatan Kerja, Kompetensi, dan Keterikatan Karyawan berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja, dapat diterima atau terbukti.

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4 maka diperoleh:

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Keterlibatan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 3,094 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,663 dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  **ditolak** artinya Keterlibatan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan demikian  $H_a$  **diterima**.
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompetensi ( $X_2$ ) senilai 5,946 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,663 dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  **ditolak** yang artinya Kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan demikian  $H_a$  **diterima**.
3. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Keterikatan Karyawan ( $X_3$ ) senilai 1,455 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,663 dengan tingkat signifikan  $0,15 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  **diterima** yang artinya Keterikatan Karyawan ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan demikian  $H_a$  **ditolak**.

**Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi****Tabel 5. Model Summary**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | .774 <sup>a</sup> | .599     | .583              | 1.65158                    | 1.804         |

a. Predictors: (Constant), Keterikatan Karyawan, Kompetensi, Keterlibatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25(2023)

Berdasarkan hasil tabel 5, maka dapat diketahui bahwa pengaruh antara Keterlibatan Kerja, Kompetensi, dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja, dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil Koefisien Korelasi atau R sebesar 0.774 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Kinerja mempunyai hubungan yang sangat kuat yaitu sebesar 77,4%.

Berdasarkan hasil tabel 4.11 dengan bantuan program SPSS 25, maka dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau  $R^2$  adalah 0.666 yang menunjukkan bahwa 59,9% Kinerja dipengaruhi oleh Keterlibatan Kerja, Kompetensi, dan Keterikatan Karyawan sementara sisanya sebesar 40.1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pembahasan****Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompetensi, dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja**

Hasil ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu variabel Keterlibatan Kerja, Kompetensi, dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja memiliki hubungan yang cukup kuat, Keterlibatan Kerja, Kompetensi, Keterikatan Karyawan dan Kinerja memiliki keterkaitan yang kuat dan dapat dimanfaatkan dengan baik untuk meningkatkan kinerja secara signifikan. Dalam hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini mampu memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam menjelaskan variabel terikat dan inti masalah dari variabel terikat dalam hal ini Kinerja.

**KESIMPULAN DAN SARAN****Kesimpulan**

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan variabel keterlibatan kerja, kompetensi, dan keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial variabel keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial variabel keterikatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Saran**

- a. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk mencari faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan selain dipengaruhi faktor-faktor seperti, keterlibatan kerja, kompetensi, dan keterikatan karyawan dapat juga dipengaruhi faktor-faktor lain yang ada di dalam dunia SDM.
- b. Ada baiknya untuk penelitian yang sejenis selanjutnya mengambil subjek penelitian dari fase-fase perkembangan yang lain. Hal ini penting supaya dapat diketahui adanya suatu perbedaan di setiap fase perkembangan lainnya.
- c. Untuk PT. PLN (Persero) ULP KAWANGKOAN agar lebih meningkatkan dan mempertahankan faktor keterlibatan kerja, kompetensi, dan keterikatan karyawan yang sudah ada sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ardana, K. I., Muljati, W. N., dan Mudiarta, I. W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Patra Semarang Hotel & Convention). *Diponegoro Journal of Management*, 6(3), 165-175.
- Ariningtyas, E. (2020). Menguji Pengaruh Keragaman Menu, Kualitas Produk, Store Atmosphere, dan Harga Terhadap Loyalitas Pelanggan di Wedangan Jimboeng. *Journal of Management, Business and Education*, 7(1), 115-123
- Azizah, A., & Gustomo, A. (2015). The Influence of Employee Engagement to Employee Performance at PT.Telkom Bandung. *Journal of Business and Management*, 4(7), 817-829.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). *Job Demands-Resources Theory*. Wellbeing: A Complete Reference Guide, Work and Wellbeing
- Bangun. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bassellier, G., Benbasat, I., & Reich, B. H. (2003). The Influence of Business Managers' IT Competence on Championing IT. *Information Systems Research*, 14(4), 317-336.
- Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/13726>
- Budiwan, J., & Suswandari, M. (2021). Pelatihan Menulis Artikel Ilmiah Jurnal Jerakreditasi Sinta dan Terindeks Scopus dalam Mengembangkan Kompetensi Profesional Dosen. *Educate: Journal of Community Service in Education*, 1(1), 9-19.
- Callista, N. (2016). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya. *Agora*, 4(2), 45-50.
- Callista, N. (2016). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya. *Agora*, 4(2), 45-50
- Cushway, R. (2019). *Human Resource Management*. Edisi revisi. Yogyakarta: BPEE
- Damanik, M. R. P. (2020). Pengaruh *Return On Asset* (Roa) Dan *Net Profit Margin* (NPM) terhadap Nilai Perusahaan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Periode Tahun 2014-2018.
- Darmayasa, I. G., & Puja, I. M. S. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Bali. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(1), 161-169.
- DeLone, W. H., McLean, E. R., Indonesia, W. S., Umar, H., & Utama, P. G. P. (2003). Azhar, Susanto. (2004). Sistem Informasi Manajemen. Bandung: Linggajaya. Alter, Steven.(2002). *Information Systemthe Pondation of Business*. Pearson Eduacation Inc. Akbar, Mohammad Muzahid dan Noorjahan Parvez.(2009). *Impact of Service Quality, Trust and Customer Satisfactionon Customer Loyalty*.
- Dessler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Bandung: PT Indeks Paramita Rahayu
- Deswarta, D. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau. *Valuta*, 3(1), 19-39.
- Dusauw, A. C., & Lengkong, V. P. (2016). Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Elshifa, A., Anjarini, A. D., Kharis, A. J., & Mulyapradana, A. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Orientasi Belajar terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kompetensi (Studi pada Karyawan PT. Adira Dinamika MultiFinance Tbk Pekalongan).
- Fadude, F. D., Tawas, H. N., & Poluan, J. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Fadude, F. D., Tawas, H. N., & Poluan, J. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22258>
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69. <https://goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/160>
- Hamdi, A. S., & Bahrudin, E. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Deepublish.
- Hamida, R. S., et al. (2019). *The Effect of Leadership, Work Environment, and Compensation on Employee Performance in PT. PLN (Persero) Ternate Area*. *Journal of Business and Management Sciences*, 7(2), 65-70.