

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dayana Cipta Tomohon

Gabriella Koroh
Wehelmina Rumawas
Aneke Yolly Punuindoong

Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi
E-mail : gabriellakoroh505@gmail.com

Diajukan : 17/02/2025
Direvisi : 26/02/2025
Diterima : 03/02/2025

ABSTRACT. *This study aims to determine the effect of Human Resources Competence (HR) and Work Engagement on Employee Performance. The population of this study were employees of PT Dayana Cipta who were in the Tomohon Production Unit totaling 35 employees and the sampling technique used was a saturated sample type totaling 35. The data collection technique was carried out by conducting a literature review, field survey technique by distributing questionnaires to respondents and then analyzed using smartPLS4 structural equation modeling (SEM) software with a partial least square approach, tested in two stages, namely the inner model and outer model. Based on the results of data analysis, it is known that the Human Resources Competency variable does not significantly affect Employee Performance, the Human Resources Competency variable has a significant effect on Work Engagement, and the Work Engagement variable has a significant effect on Employee Performance.*

Key word: Human Resource Competence, Work Engagement, Employee Performance

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan dari PT. Dayana Cipta yang berada di Unit Produksi Tomohon yang berjumlah 35 karyawan dan dengan teknik pengambilan sampel digunakan adalah jenis sampel jenuh yang berjumlah 35. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan kajian pustaka, Teknik survey lapangan dengan menyebarkan kuisioner kepada responden kemudian dianalisis dengan menggunakan Software smartPLS4 *structural equation modeling* (SEM) dengan pendekatan *partial least square*, di uji dalam dua tahap yaitu inner model dan outer model. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Kerja, dan variabel Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Kompetensi Sumber Daya Manusia, Keterlibatan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pada dasarnya perusahaan sangat

mempunyai peran penting baik secara

perorangan kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu pergerakan utama atas kelancaran jalan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja dari para karyawan. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Untuk itu karyawan harus meningkatkan kinerja mereka dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik.

Dalam meningkatkan kinerja, harus ada keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Selain itu juga karyawan memerlukan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga bisa bersemangat dan dapat bekerja dengan baik. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, penataran dan seminar serta kegiatan lainnya yang mengarah pada peningkatan kualitas sikap dan atau perilaku (attitude), kemampuan (skill), dan pengetahuan (knowledge).

Kinerja yang terpelihara yaitu dengan mempertahankan setiap indikator penilaian kinerja dan setiap indikator penilaian kinerja tersebut jika berkembang meningkat akan berdampak positif bagi organisasi publik atau lembaga bisnis yang bersangkutan. Bagi organisasi publik akan memperbaiki dan meningkatkan kepercayaan nasabah, juga secara bertahap meningkatkan keuntungan perusahaan. Karena itu dibutuhkan kemampuan atau kompetensi sumber daya manusia untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik dan dapat berdampak positif bagi suatu perusahaan dan juga dapat meningkatkan kompetensi personal yang terlibat didalamnya.

Untuk itu karyawan harus

meningkatkan kinerja mereka dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Dalam meningkatkan kinerja, harus ada keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Selain itu juga karyawan memerlukan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga bisa bersemangat dan dapat bekerja dengan baik. Keterlibatan kerja merupakan sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan-karyawan dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen karyawan untuk keberhasilan organisasi.

PT. Dayana Cipta adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi jalan, jembatan, dan struktur gedung yang berada di kota Manado. Didirikan pada tahun 1994, PT. Dayana Cipta sudah melayani berbagai macam proyek-proyek pembangunan yang berada di Provinsi Sulawesi Utara. Tentu dalam perusahaan ini juga pasti ada kompetensi dan keterlibatan kerja karyawan yang dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang menyatakan komitmen organisasi sangat penting. Namun tidak dapat dipungkiri juga seringkali dalam perusahaan ini juga masih terdapat masalah yang terjadi seperti karyawan yang diberikan tugas namun karyawan tersebut tidak sesuai dengan keahlian atau kompetensi mereka sehingga dapat menyebabkan penurunan efektivitas kerja dan juga ada sebagian karyawannya yang tidak bertanggung jawab dengan apa yang telah dilibatkan dalam proyek yang telah menjadi tanggungjawab karyawan, serta masih ada karyawan yang tidak disiplin dengan waktu pada jam masuk kantor maupun pada saat melaksanakan tugas pekerjaan yang telah ditentukan. Dan juga sering terjadi dalam perusahaan ini ada beberapa karyawan yang masih lari tanggung jawabnya dan juga masih ada karyawan yang melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kesepakatan atau tujuan penyelesaian proyek yang akan dilaksanakan. Hal ini

tentunya menjadi problematik yang dihadapi dalam perusahaan ini karena tidak semua karyawannya menerapkan kedisiplinan pada diri mereka, sehingga perusahaan harus melakukan tindakan yang tegas untuk permasalahan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi sumber daya manusia (SDM) telah menjadi topik penting dalam manajemen organisasi sejak tahun 1993. Definisi kompetensi sering kali mencakup kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu secara efektif. Menurut Spencer dan Spencer (1993), kompetensi mencakup aspek-aspek yang lebih dari sekadar pengetahuan teknis; ia juga meliputi sifat dan perilaku individu yang berkontribusi terhadap kinerja.

Dalam konteks organisasi, kompetensi SDM dapat dianggap sebagai faktor penentu keberhasilan. Dalam bukunya, "Competence at Work," Spencer dan Spencer mengidentifikasi bahwa kompetensi tidak hanya diperlukan di tingkat individu, tetapi juga di tingkat tim dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, kompetensi harus dikelola dan dikembangkan secara sistematis untuk memastikan bahwa SDM dapat memenuhi tuntutan lingkungan kerja yang dinamis.

Menurut Bambang Supriyo Utomo sebagaimana yang dikutip Rachman menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, sikap, nilai, perilaku dan karakteristik seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dengan tingkat kesuksesan secara optimal.

Manajemen sumber daya manusia internasional adalah proses memperkerjakan, mengembangkan dan memberi penghargaan orang di dalam organisasi internasional atau global. Hal ini melibatkan manajemen sumber daya manusia secara mendunia, tidak hanya manajemen sumber daya manusia

mancanegara/ekspatriat saja (Rumawas 2021).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan juga kompetensi kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk memberikan dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Secara keseluruhan, definisi dan pemahaman tentang kompetensi SDM telah berkembang seiring waktu, dan pemahaman ini menjadi semakin kompleks dengan perubahan lingkungan kerja. Organisasi perlu terus menerus melakukan evaluasi dan pengembangan kompetensi untuk menghadapi tantangan di masa depan.

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja, atau yang sering disebut sebagai "employee engagement," merupakan konsep yang semakin penting dalam studi manajemen sumber daya manusia setelah tahun 1990. Secara umum, keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat keterikatan emosional dan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya, timnya, dan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang terlibat biasanya menunjukkan antusiasme, produktivitas yang lebih tinggi, dan loyalitas terhadap perusahaan.

Menurut Kahn (1990), keterlibatan kerja muncul dari tiga komponen utama: kognisi, afek, dan perilaku. Kognisi mencakup cara karyawan memahami pekerjaan mereka dan tujuan organisasi. Afek berhubungan dengan perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Sedangkan perilaku mencakup tindakan nyata yang dilakukan karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Kahn menekankan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa aman untuk mengekspresikan diri dan berkontribusi secara maksimal. Lebih lanjut, Schaufeli dan Bakker (2004) mengembangkan model keterlibatan kerja yang mengidentifikasi dua dimensi utama: vigor (semangat) dan dedication (dedikasi). Vigor mencerminkan tingkat energi dan ketahanan dalam bekerja, sementara dedication menunjukkan keterlibatan yang kuat dan rasa makna dalam pekerjaan. Model ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja bukan hanya sekedar kepuasan, tetapi juga melibatkan komitmen emosional dan keterikatan yang mendalam terhadap pekerjaan.

Dalam konteks ini, keterlibatan kerja juga terkait erat dengan performa organisasi. Menurut Gallup (2010), perusahaan dengan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik, tingkat turnover yang lebih rendah, dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan dapat memberikan keuntungan kompetitif yang signifikan bagi perusahaan. Keterlibatan karyawan mengacu pada hubungan emosional dan intelektual karyawan yang mendalam dengan pekerjaan, organisasi, atasan, atau rekan kerja mereka untuk melakukan upaya ekstra (Rumawas, 2021)

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, tidak hanya kuantitas, kualitas, dan penyelesaiannya saja yang diperhatikan, melainkan tanggung jawab serta kesesuaian dari tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Rumawas, W (2018) menyatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah

di capai oleh seseorang atau kelompok orang dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Setiap organisasi memerlukan penilaian kerja bagi setiap karyawannya.

Menurut Roberson dan Colquitt (2012), kinerja karyawan adalah kontribusi individu terhadap tujuan organisasi, yang mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif dari pekerjaan. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses yang dilakukan karyawan dalam mencapai tujuan tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Dessler (2017) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja.

Dalam konteks yang lebih luas, kinerja karyawan tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Organisasi dengan karyawan yang berkinerja tinggi cenderung mencapai tujuan strategis mereka dengan lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang kinerja karyawan sangat penting bagi pengembangan kebijakan manajemen SDM yang tepat dan efektif.

Dapat disimpulkan bahwa apa itu kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu pengerjaan, kerja sama, serta kesesuaian hasil akhir yang dapat dinilai atau dievaluasi berdasarkan indikator atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk memastikan strategi dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Dayana Cipta Tomohon dengan jumlah karyawan 35 orang . Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator-indikator setiap variabel berdasarkan rujukan teori dengan skala Likert lima pilihan jawaban dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan Software smartPLS SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling). PLS berkemampuan menjelaskan hubungan antar variabel serta berkemampuan melakukan analisis- analisis dalam sekali pengujian. Tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk mengkonfirmasi teori dan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model

Model pengukuran atau outer model dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari data yang diolah. Yang dapat dilihat melalui convergent validity, discriminant validity, composite reliability, Avarange Variance Extracted (AVE) dan Cronbach alpha.

1. Convergent Validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan pada korelasi antara komponen/item skor yang diestimasi menggunakan software SmartPLS 4.0 ukuran refleksi dikatakan tinggi apabila berkolerasi lebih dari 0,70 dengan

konstruk yang diukur.

Tabel 1. Hasil Uji Validasi (Outer Loadings)

	Keterlibatan_Kerja	Kinerja_Karyawan	Kompetensi_SDM
X1.1			0.773
X1.2			0.719
X1.3			0.716
X1.4			0.715
X1.5			0.751
X1.6			0.769
X1.7			0.743
X1.8			0.728
X2.1	0.743		
X2.2	0.769		
X2.3	0.788		
X2.4	0.717		
X2.5	0.753		
X2.6	0.773		
X2.7	0.714		
Y1		0.798	
Y2		0.705	
Y3		0.715	
Y4		0.756	
Y5		0.826	
Y6		0.708	

Sumber: Olah Data dengan SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas data outer loading, indikator dari semua penelitian diatas masing-masing telah memiliki nilai dari >0,7 sehingga bisa dikatakan valid.

2. Discriminant validity

	Keterlibatan_Kerja	Kinerja_Karyawan	Kompetensi_SDM
X1.1	0.527	0.419	0.773
X1.2	0.586	0.526	0.719
X1.3	0.391	0.267	0.716
X1.4	0.392	0.434	0.715
X1.5	0.277	0.387	0.751
X1.6	0.349	0.345	0.769
X1.7	0.453	0.425	0.743
X1.8	0.501	0.475	0.728
X2.1	0.743	0.380	0.436
X2.2	0.769	0.378	0.444
X2.3	0.788	0.701	0.588
X2.4	0.717	0.419	0.317
X2.5	0.753	0.418	0.417
X2.6	0.773	0.443	0.533
X2.7	0.714	0.377	0.385
Y1	0.327	0.798	0.308
Y2	0.211	0.705	0.306
Y3	0.352	0.715	0.383
Y4	0.615	0.756	0.328
Y5	0.671	0.826	0.672
Y6	0.316	0.708	0.398

Tabel 2. Hasil Dari Cross Loading

Sumber : Olah Data Dengan SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan dari hasil cross loading diatas, dapat dilihat bahwa setiap indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross

	R-square	R-square adjusted
Keterlibatan Kerja	0.373	0.354
Kinerja Karyawan	0.440	0.405

loading lebih besar dibandingkan dengan nilai cross loading variabel lainnya.

Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator yang dipahami dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dimana indikator pada variabel tersebut lebih baik dari pada variabel lainnya.

3. Composite Reliability, Average Variance Extracted (AVE), Cronbach alpha

Metode lain yang digunakan untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dimana rata-rata varian setidaknya sebesar 0,5. Selanjutnya dilakukan pengujian reabilitas kostruk dengan cara mengukur composite reability dan cronbach's. Apabila nilai *Composite Reliability* pada suatu variabel >0.7 maka suatu variabel tersebut dinyatakan memenuhi kriteria reliabel. Selanjutnya jika nilai Cronbach's alpha lebih dari >0.6 maka variabel tersebut dapat diandalkan (reliabel).

Tabel 3. AVE, Composite Reability, Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Keterlibatan_Kerja	0.873	0.892	0.901	0.565
Kinerja_Karyawan	0.853	0.906	0.887	0.567
Kompetensi_SDM	0.883	0.889	0.906	0.547

Sumber : Olah Data Dengan SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa nilai dari compesite reliability mempunyai nilai reabilitasnya yang tinggi dan nilai rata-rata AVE 0,5 dan Cronbach alphanya di atas 0,6. Maka dari itu composite validity, AVE, dan Cronbach alpha menunjukkan konsisten dan stabilitas instrument dalam penelitian ini, sehingga semua konstruk dalam penelitian ini baik dan pernyataan digunakan dalam mengukur masing-masing variabel memiliki reabilitas yang baik.

Pengujian Model Struktur (Inner Model)

1. Uji R-Square

Tabel 4. Nilai R-Square

Sumber: Olah Data dengan SmartPLS 4, 2024

Tabel R-Square digunakan untuk

melihat besarnya pengaruh variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap keterlibatan kerja dengan nilai sebesar 0,373 dan dinyatakan memiliki nilai sedang. Kemudian R-square digunakan untuk melihat pengaruh variabel kompetensi sumber daya manusia dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,440 dan dinyatakan memiliki nilai sedang.

2. Uji F-Square

Tabel 5. Nilai F-Square

	Keterlibatan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompetensi SDM
Keterlibatan Kerja		0.203	
Kinerja Karyawan			
Kompetensi SDM	0.594	0.109	

Sumber: Olah Data dengan SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa, Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,203 (sedang). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap keterlibatan kerja sebesar 0,594 (besar). Pengaruh kompetensi sumber dya manusia terhadap kinerja karyawa sebesar 0,109 (sedang).

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilihat dari nilai T-statistik dan p-value. Uji nilai T-statistik bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam sebuah gagasan (construct). Dalam metode resampling bootstrapping pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi t-statistik lebih besar dari 1.96 dan atau nilai p-values kurang dari 0.05, maka Ha diterima dan Ho ditolak begitu pula sebaliknya.

Tabel 6. Path Coefficients (Uji Hipotesis)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O)/(STDEV)	P values
Keterlibatan_Kerja -> Kinerja_Karyawan	0.426	0.420	0.153	2.791	0.005
Kompetensi_SDM -> Keterlibatan_Kerja	0.610	0.647	0.071	8.602	0.000
Kompetensi_SDM -> Kinerja_Karyawan	0.311	0.305	0.174	1.791	0.073

Sumber: Olah Data dengan SmartPLS 4, 2024

Nilai T-statistic dan p-value antara variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan dengan T-statistic sebesar 1,791 dan P-value 0,073. Nilai T-statistic sebesar 1,791 dan nilai p-value sebesar 0,073. Keduanya tidak memenuhi syarat sehingga hipotesis 1 dinyatakan ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan H1 ditolak : Kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Nilai T-statistic dan p-value antara variabel Kompetensi sumber daya manusia dan Keterlibatan Kerja dengan T-statistic sebesar 8,602 dan P-value 0,000. Nilai T-statistic sebesar $8,602 \geq 1,96$ dan nilai p-value sebesar $0,000 \leq 0,05$. Keduanya memenuhi syarat sehingga hipotesis 2 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan H2 diterima: Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap Keterlibatan Kerja.

Nilai T-statistic dan p-value antara variabel Keterlibatan Kerja dan Kinerja Karyawan dengan T-statistic sebesar 2,791 dan P-value 0,005. Nilai T-statistic sebesar $2,791 \geq 1,96$ dan nilai p-value sebesar $0,005 \leq 0,05$. Keduanya memenuhi syarat sehingga hipotesis 3 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan H3 diterima: Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

ISI HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistic terhadap hipotesis 1 menunjukkan bahwa koefisien jalur sebesar, 0,311 dan nilai P-value yang membentuk kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,073 ditambah dengan nilai T-statistic positif 1,791, dengan demikian hasil ini sesuai dengan rule of thumb yang mana *p value* <0.05 dan *T-statistic* >1.96. maka dapat dinyatakan hasil hipotesis 1 menolak hipotesis yang diajukan, dimana kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian statistic terhadap hipotesis 1 menunjukkan bahwa koefisien jalur sebesar, 0,311 dan nilai P-value yang membentuk kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,073 ditambah dengan nilai T-statistic positif 1,791, dengan demikian hasil ini sesuai dengan rule of thumb yang mana *p value* <0.05 dan *T-statistic* >1.96. maka dapat dinyatakan hasil hipotesis 1 menolak hipotesis yang diajukan, dimana kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja, atau kebijakan perusahaan yang lebih mendukung. Akan tetapi, pada Kompetensi Sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh meskipun mempunyai pengaruh positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh. Rawis (2021) yang menyatakan bahwa Kompetensi terhadap kinerja karyawan berpengaruh tidak signifikan meskipun mempunyai pengaruh positif.

Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Keterlibatan Kerja

Hasil pengujian statistic terhadap hipotesis 2 menunjukkan bahwa koefisien jalur sebesar 0,610 dan nilai P-value yang membentuk pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap keterlibatan kerja adalah sebesar 0,000 ditambah dengan nilai T-statistic positif 8,602, dengan demikian hasil ini sesuai dengan rule of thumb yang mana *P-value* <0.05 dan *T-statistic* >1.96. maka dapat dinyatakan hasil hipotesis 2 dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap keterlibatan kerja . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia di perusahaan, semakin besar pula tingkat keterlibatan kerja karyawan. Hal ini mencerminkan bahwa peningkatan kemampuan dan pengalaman karyawan tidak hanya berdampak pada kinerja mereka, tetapi juga pada tingkat partisipasi dan motivasi mereka dalam pekerjaan. Karyawan yang

memiliki kompetensi yang baik cenderung lebih terlibat dalam pekerjaannya karena mereka merasa lebih percaya diri dan mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih efisien. Selain itu, kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan kesadaran akan pentingnya pencapaian tujuan perusahaan, sehingga karyawan lebih cenderung mengutamakan pekerjaan mereka dan berusaha untuk menyelesaikan tugas secara optimal. Penelitian ini sejalan dengan beberapa studi sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara kompetensi sumber daya manusia dan keterlibatan kerja. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Saks (2006) menemukan bahwa kompetensi dan keterlibatan kerja saling terkait, di mana karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang lebih tinggi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Saks juga menjelaskan bahwa kompetensi memberikan rasa percaya diri kepada karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka untuk berkontribusi lebih aktif di tempat kerja.

Keterlibatan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistic terhadap hipotesis 3 menunjukkan bahwa koefisien jalur sebesar 0,426 dan nilai P-value yang membentuk pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,005 ditambah dengan nilai T-statistic positif 2,791, dengan demikian hasil ini sesuai dengan rule of thumb yang mana P-value <0.05 dan T-statistic >1.96. maka dapat dinyatakan hasil hipotesis 3 dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin banya memberi diri dan memiliki kemampuan dalam dalam melaksanakan pekerjaan di PT. Dayana Cipta Tomohon dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi maka kinerja karyawannya juga akan lebih baik untuk melaksanakan pekerjaan mereka sebagai seorang karyawan, seperti halnya kemampuan mereka dalam berpikir untuk

memahami keadaan, dan menjalankan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan pekerjaan yang mereka akan laksanakan dan bisa diselesaikan dengan tepat waktu . Serta mereka bisa menerapkan pengetahuan dan keahlian mereka sesuai dengan kebutuhan sebagai seorang karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh. Abram (2022) yang menyatakan bahwa Keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan smartPLS SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling). Sebagai alat analisis, berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat pengaruh langsung antara Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan bertanda positif mengindikasikan bahwa keduanya mempunyai hubungan positif Pada PT. Dayana Cipta Tomohon dimana setiap indikator-indikator yang ada didalam Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah point pokok yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap keterlibatan kerja . maka dari itu kompetensi sumber daya manusia terhadap keterlibatan kerja di PT. Dayana Cipta Tomohon maka dengan itu kemampuan dan pengalaman dari karwayan bisa dapat di tingkatkan lagi dan juga karyawannya lebih sadar untuk mengutamakan pekerjaannya dan menyelesaikan terlebih dahulu.
3. Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap

Kineja Karyawan. Maka dari itu semakin banya memberi diri dan memiliki kemampuan dalam dalam melaksanakan pekerjaan disimpulkan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi maka kinerja karyawannya juga akan lebih baik untuk melaksanakan pekerjaan

DAFTAR PUSTAKA

- Abram C. T, V.Tatimu dan, W, Rumawas. (2022), "Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Siau ". *Jurnal Ilmu Administrasi*. 3 (3) : 240-245
- Aryati.(2017), Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada Bappeda Kanupaten Malang)
- Dessler. G. (2017). "*Human Resource Management*". Pearson Education.
- Dhermawan, A. A. N. B. (2012). "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali". *Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana*. 6 (2) : 173-183
- Edison . G. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta
- Gallup. G. (2010). "*The Gallup Q12 Meta-Analysis: The Relationship Between Employee Engagement and Business Outcomes*." Gallup Press.
- Hernanto. (2011). "Skripsi Kompetensi SDM Bank DKI Syariah dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja", (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah),
- Hutapea, P, Thoha N. (2008) *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta:Gramedia Pustaka Utama
- Hermawan, R, Zen. Z. (2006). *Etika Kepustakawanan*. Jakarta: CV. Sagung Seto.
- Kahn, W. A. (1990). "*Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*." *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Mangkunegara. A. P.(2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Gramedia
- Mangkunegara. A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM* . Bandung: Refika Aditama
- Mamonto. A, R. J. Pio, S. A. P. Sambul. (2018) "Pengaruh Imbalan Terhadap Keterlibatan Kerja dan Kinerja Karyawan Fresh Mart Bahu Mall" *Jurnal Ilmu Administrasi*.4 (1) : 13-16
- Pattiasina. M, M. Roring,W. Rumawas. (2016) "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado" *Jurnal Ilmu Administrasi*. 4 (2) : 1-6
- Prihadi.S F. (2004) *Assesment Centre: Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka,
- Roberson, Q. M, & Colquitt, J. A. (2012). "*Shared Leadership and Team Performance: A Meta-Analysis*". *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 211-226.
- Rukmini,S.M."Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap EfektivitasKerja Karyawan pada PT. Kawasan Wisata Pantai Cermin Theme Park dan Resort Hotel"
- Rawis. V.M.S , V. Tatimu,W. Rumawas. (2021). "Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan, PT. Manado Mitra Mandiri " *Jurnal Ilmu Administrasi*. 2 (4) : 319-324

- Rumawas, W. (2021). *Talent Management Practices on Employee Turnover Intention*. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 14 (3), 248-263.
- Rumawas W, (2021). "*Manajemen Kinerja*". Unsrat Press.
- Rumawas W, (2021). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*". Unsrat Press.
- Rumawas W. (2018). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Manado : Unsrat.
- Setyowati. E. (2002). "Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi: Solusi untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi," *Journal of Islamic Economic*, Vol. 4:1,h.15
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). "*Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study*." *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Spencer. L. M, dan S. M. Spencer. (1993). "*Competence at Work: Models for Superior Performance*"
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*
- Sudarmanto. (2009). "*Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.