

Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) ULP Kawangkoan

Meisyat Moningka¹

Wiliam A. Areros²

Sandra Ingrid Asaloei³

¹Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

²Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi

E-mail : meisyatsmoningka@gmail.com

Diajukan : Tanggal/Bulan/Tahun
Direvisi : Tanggal/Bulan/Tahun
Diterima : Tanggal/Bulan/Tahun

ABSTRACT

In an increasingly competitive business world, human resources (HR) are a very important asset for organizations to achieve their strategic goals. Employee Engagement describes the extent to which employees are emotionally and cognitively involved in their work, which can have a significant impact on organizational productivity. The purpose of this study was to determine the effect of Employee Engagement on employee performance at PT PLN (Persero) ULP Kawangkoan. The population used in this study were 85 consisting of 13 organic employees and 72 non-organic employees, the sample involved the entire population. The tests used in this study are validity test, reliability test, normality test, statistical analysis, simple correlation coefficient, simple linear regression analysis test, hypothesis test (T test), determination coefficient test (R2). The results of the research on the validity test show that all items in each variable are declared valid because $r \text{ count} > r \text{ table} = 0.213$ with $\alpha = 0.05\%$ and degree of freedom (df) = $(n-2) = 85-2 = 83$, the reliability test shows Cronbach's alpha for each variable $X (0.848)$, and $Y (0.875)$ is greater than 0.70 this means that the variable measure from the questionnaire is reliable, the normality test shows the data is along the diagonal line this shows the data is normally distributed, the simple correlation coefficient obtained is 0.291. Then the value is compared with the sig rate of 0.05% for $N = 85$ and $df = (N-2) = 85-2 = 83$ obtained the number 0.213 and it can be seen that $0.291 > 0.213$, then there is an influence between Employee Engagement on Employee Performance, Simple Linear Regression Analysis Test that the value of F count = 7.653 with a significance level of $0.007 < 0.05$, then the regression model can be used to predict the religiosity variable, T-test T-count value of 2.766 while T-table 1.663. The results of this calculation indicate that the $T\text{-count} > T\text{-Table}$ which means that partially Employee Engagement has a significant effect on employee performance, and the Coefficient of determination (R2) test obtained an Adjusted R Square value of 0.073. This Adjusted R Square value shows the ability of the Employee Engagement variable to explain variations in employee performance at PLN Kawangkoan simultaneously. The value of 0.073 indicates that it is 7.3% ($0.073 \times 100\% = 7.3\%$) And the remaining 92.7% is influenced by other unknown factors or those not examined in this study.

Key word: Employee Engagement, Employee Performance

ABSTRAK

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset yang sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya. Employee Engagement menggambarkan sejauh mana karyawan terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan mereka, yang dapat berdampak signifikan terhadap produktivitas organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja karyawan di PT PLN (persero) ULP Kawangkoan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 85 yang terdiri dari 13 karyawan organik dan 72 karyawan non organic, sampel melibatkan seluruh

populasi. Adapun uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis statistic, koefisien korelasi sederhana, uji analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis (uji T), uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian pada uji validitas menunjukkan bahwa semua item di setiap variabel dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel} = 0.213$ dengan $\alpha = 0,05\%$ dan degree of freedom (df) = $(n-2) = 85-2=83$, uji reabilitas menunjukkan cronbach's alpha untuk masing-masing variabel X (0,848), dan Y (0,875) lebih besar dari 0,70 ini berarti pengukur variabel dari kuesioner adalah reliable, uji normalitas menunjukkan data berada disepanjang garis diagonal ini menunjukkan data terdistribusi normal, koefisien korelasi sederhana yang diperoleh nilai 0,291. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan taraf sig 0,05% untuk $N = 85$ dan df = $(N-2) = 85-2 = 83$ diperoleh angka 0,213 dan terlihat bahwa $0,291 > 0,213$, maka terdapat pengaruh antara *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan, Uji Analisis Regresi Linier Sederhana bahwa nilai F hitung = 7,653 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel religiusitas, uji T nilai T-hitung sebesar 2,766 sedangkan T-tabel 1,663. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $T_{hitung} > T_{Tabel}$ yang berarti secara parsial *Employee Engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan uji Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,073. Nilai Adjusted R Square ini menunjukkan kemampuan variabel *Employee Engagement* dalam menjelaskan variasi kinerja Karyawan pada PLN Kawangkoan secara simultan. Nilai 0,073 mengindikasikan bahwa sebesar 7,3% ($0,073 \times 100\% = 7,3\%$) Dan sisanya 92,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset yang sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya. SDM yang unggul merupakan pilar utama dalam membangun keunggulan bersaing perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan sangatlah krusial. Berbagai faktor berkontribusi pada peningkatan kinerja, salah satunya adalah *Employee Engagement*. *Employee Engagement* menggambarkan sejauh mana karyawan terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan mereka, yang dapat berdampak signifikan terhadap produktivitas organisasi.

Kinerja karyawan dalam konteks organisasi publik seperti PT PLN (Persero) juga tidak kalah penting dibandingkan sektor swasta. *Employee Engagement* tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga berdampak positif pada keseluruhan organisasi, termasuk dalam hal efisiensi pelayanan publik. Pada perusahaan besar seperti PT PLN ULP Kawangkoan, di mana tuntutan pelayanan terus meningkat, keterlibatan karyawan menjadi kunci untuk mencapai standar pelayanan yang optimal.

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh PT PLN ULP Kawangkoan adalah bagaimana memastikan setiap karyawan tetap terlibat penuh

dalam pekerjaannya sehingga mereka dapat berkontribusi maksimal terhadap pencapaian target perusahaan. Saks (2006) menyatakan bahwa *Employee Engagement* memiliki korelasi yang erat dengan motivasi kerja dan hasil kinerja. Jika karyawan tidak merasa terlibat atau termotivasi, hasilnya dapat berupa penurunan produktivitas, peningkatan turnover, dan bahkan masalah ketidakhadiran. Fenomena seperti ini telah mulai dirasakan di beberapa divisi PT PLN ULP Kawangkoan, di mana terdapat indikasi penurunan semangat kerja dan meningkatnya tingkat absensi karyawan.

Sebuah studi oleh Sutrisno (2016) menunjukkan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor industri di Indonesia, termasuk sektor publik. Menurutnya, karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan, dan lebih termotivasi dalam mencapai tujuan organisasi. Di PT PLN ULP Kawangkoan, *Employee Engagement* menjadi faktor penting untuk menjaga kualitas pelayanan dan kinerja operasional, karena setiap karyawan memiliki peran strategis dalam menjalankan misi perusahaan.

Namun, *Employee Engagement* tidak selalu mudah dicapai. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi kerja, kejelasan peran, dan hubungan kerja yang harmonis. Karyawan yang memahami dengan jelas peran dan tanggung jawab mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan, yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja. Di PT PLN ULP Kawangkoan, salah satu tantangan yang dihadapi adalah kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, yang menyebabkan kebingungan terkait ekspektasi kerja dan tujuan organisasi. Situasi ini mengakibatkan sebagian karyawan merasa tidak termotivasi dan sulit untuk mencapai kinerja yang optimal.

Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung juga berperan penting dalam meningkatkan *Employee Engagement*. Bakker (2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fasilitas maupun interaksi sosial, dapat meningkatkan keterlibatan karyawan secara signifikan. Di PT PLN ULP Kawangkoan, beberapa karyawan melaporkan bahwa fasilitas kerja yang kurang memadai dan minimnya koordinasi antar divisi menyebabkan penurunan semangat kerja. Karyawan yang merasa lingkungannya tidak mendukung cenderung mengalami penurunan motivasi dan keterlibatan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Dengan meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan komunikasi antar divisi, diharapkan *Employee Engagement* di PT PLN ULP Kawangkoan dapat meningkat, sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan dan pencapaian target perusahaan.

Meskipun PT PLN ULP Kawangkoan menyadari pentingnya *Employee Engagement*, kenyataannya masih terdapat beberapa permasalahan yang menghambat keterlibatan karyawan. Salah satu contoh nyata adalah hasil survei internal, yang menunjukkan bahwa 45% karyawan merasa kurang dihargai atas kontribusi mereka. Hal ini berakibat pada penurunan motivasi kerja dan produktivitas di beberapa divisi. Selain itu, dalam enam bulan terakhir, tingkat absensi meningkat sebesar 20% dibandingkan periode sebelumnya, terutama di bagian pelayanan pelanggan, yang berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Masalah lainnya adalah pergantian kepemimpinan yang terjadi di awal tahun 2024, yang menyebabkan ketidakjelasan arahan kerja dan kebingungan di kalangan karyawan. Gaya kepemimpinan yang lebih otoriter dari pemimpin baru dinilai kurang memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide atau berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Hal ini menyebabkan menurunnya keterlibatan emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Kondisi ini diperparah oleh minimnya kegiatan team-building atau pelatihan pengembangan keterampilan yang dapat mempererat hubungan antar karyawan dan meningkatkan keterlibatan mereka terhadap pekerjaan. Permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan bahwa tanpa langkah konkret untuk meningkatkan *Employee Engagement*, PT PLN ULP Kawangkoan berisiko mengalami penurunan kinerja operasional yang signifikan dan ketidakpuasan pelanggan yang semakin meningkat.

Berdasarkan berbagai temuan ini, penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna memahami bagaimana *Employee Engagement* mempengaruhi kinerja karyawan di PT PLN ULP Kawangkoan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana *Employee Engagement* berdampak pada kinerja karyawan, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut. Dengan demikian, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan, pada akhirnya, kinerja perusahaan secara keseluruhan.

TINJAUAN PUSTAKA

Employee Engagement

Menurut Robbins dalam jurnal Viqi Anggreana (2018), *Employee Engagement* adalah keterlibatan individu yang ditandai dengan rasa puas dan antusias dalam pekerjaan yang dilakukan. Macey dan Schneider, juga dikutip dalam jurnal yang sama, menggambarkan *Employee Engagement* sebagai kondisi di mana individu memiliki tujuan organisasi, komitmen, antusiasme, serta fokus pada upaya yang dilakukannya. Sementara itu, Gobbins (2018) mendefinisikan *Employee Engagement* sebagai hubungan emosional dan intelektual yang mendalam antara karyawan dengan organisasi, pekerjaan, manajer, atau rekan kerja, yang

mendorongnya untuk terus berusaha dalam pekerjaannya.

Keterikatan kerja, atau employee engagement, merupakan konsep yang kompleks dan multifaset. Shuck (2019) menggambarkannya sebagai kondisi positif yang menciptakan kepuasan dalam menjalankan tugas, diiringi dengan komitmen dan rasa tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaan. Pandangan ini selaras dengan Brammer (2020) yang mendefinisikan keterikatan pegawai sebagai kemauan dan kemampuan karyawan untuk memberikan kontribusi berkelanjutan kepada perusahaan. Bukan sekadar kehadiran fisik di tempat kerja, keterikatan ini mencerminkan keterlibatan mental, emosional, dan perilaku karyawan yang mendalam. Mereka tidak hanya menjalankan tugas formal semata, tetapi juga secara aktif berinvestasi dalam keberhasilan organisasi. Hal ini terlihat dalam dedikasi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dan dalam rasa memiliki terhadap pekerjaan mereka.

Shuck (2019) lebih lanjut menguraikan keterikatan kerja melalui tiga indikator kunci yang saling berkaitan: vigor, dedication, dan absorption. Vigor merepresentasikan energi dan antusiasme yang ditunjukkan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Mereka tidak hanya menyelesaikan pekerjaan, tetapi melakukannya dengan penuh semangat dan daya juang. Dedication mencerminkan komitmen dan rasa bangga karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Mereka merasa terikat secara emosional dan merasa pekerjaan mereka bermakna. Terakhir, absorption menggambarkan tingkat keterlibatan mental dan fokus karyawan dalam pekerjaan. Mereka begitu terfokus dan tenggelam dalam tugas mereka sehingga waktu seolah berlalu begitu cepat. Ketiga indikator ini, jika terpenuhi, menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, keterikatan kerja bukanlah sekadar hasil kerja yang baik, melainkan refleksi dari sebuah hubungan yang positif dan bermakna antara karyawan dan organisasinya.

Berdasarkan berbagai pendapat ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa *Employee Engagement* merujuk pada bagaimana tindakan atau perilaku individu karyawan yang merasa bangga dan sangat setia terhadap pekerjaannya maupun organisasinya. Karyawan yang terlibat

merasa menjadi bagian integral dari perusahaan, siap untuk berkomitmen secara fisik, kognitif, dan emosional dalam melayani klien, pengguna, konsumen, maupun rekan kerja. Mereka juga senantiasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.

Smith & Marwick dalam jurnal Viqi Anggreana (2018), menyatakan bahwa *Employee Engagement* dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi dan kepemimpinan, gaya manajemen yang diterapkan, kualitas komunikasi yang ada dalam organisasi, tingkat kepercayaan dan respek terhadap lingkungan kerja, dan juga reputasi dari organisasi itu sendiri. Federman dalam jurnal Jihhan Azzaki (2020) menyatakan bahwa *Employee Engagement* dalam organisasi dipengaruhi oleh beberapa elemen sebagai berikut:

- 1) Budaya
- 2) Prestasi
- 3) Kemajuan (Development)
- 4) Peningkatan Kemampuan
- 5) Dorongan dan Afirmasi

Menurut Gallup (2021). Ada 3 tipe pekerja dalam *Employee Engagement*, yaitu:

- a) Engaged (terikat)
- b) Not engaged (tidak terikat)
- c) Actively disengaged (tidak terikat secara aktif)

Menurut Siswono dalam Viqi Anggreana (2018), Indikator Employee Engagement adalah sebagai berikut:

- a) Vigor (Semangat)
Semangat melibatkan tingkat tinggi energi dan ketahanan mental saat bekerja. Vigor dapat dinilai dari tingkat semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat dari stamina dan energi yang tinggi ketika ia menyelesaikan pekerjaannya, kemauan untuk berusaha dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya.

- b) Dedication (Dedikasi)
Dedikasi mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan mengalami rasa penuh makan, antusiasme, dan kebanggan. Ini ditandai dengan memperlihatkan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta bangga terhadap pekerjaannya.

- c) Absorption (absorpsi)

Absorpsi adalah aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa begitu terlalu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya sehingga melupakan segala hal yang ada disekitarnya. Tingkat absorption yang tinggi menunjukkan seseorang yang bahagia dan menikmati pekerjaan merekaserta tenggelam dalam pekerjaan yang menyebabkan waktu begitu terasa lebih cepat.

Kinerja Karyawan

Penilaian pekerjaan merupakan metode yang digunakan untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menerapkan prosedur formal dan sistematis guna menentukan peringkat pekerjaan berdasarkan posisi dan rasio di antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya. Hasil dari proses penilaian ini dikenal sebagai kinerja, yang kemudian dapat dijadikan dasar untuk menetapkan sistem upah yang adil.

Keberhasilan dalam menentukan pencapaian tugas individu dapat mempengaruhi penetapan kinerja organisasi. Menyusun definisi yang komprehensif dan bermakna luas memang merupakan tantangan tersendiri. Istilah kinerja sering kali disalahartikan sebagai pelaksanaan tugas, kecukupan hasil kerja, pencapaian tujuan, efektivitas pekerjaan, atau istilah lainnya. Meskipun terdapat kesamaan dalam pemahaman mengenai eksekusi di antara istilah-istilah tersebut, terdapat perbedaan dalam esensi dan proses yang mendasarinya.

Afandi (2018), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut.

Stephen Robbins (2018) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kedua konsep di atas menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah penting, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan

tugasnya. Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, pimpinan melakukan tugas-tugasnya dibantu oleh pimpinan yang lain bersama dengan pegawai mereka. Keberhasilan pimpinan melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain. Artinya, kinerja pimpinan akan dipengaruhi oleh kinerja individu, jika kinerja individu baik maka akan mempengaruhi kinerja pemimpin dan organisasi.

Sementara itu, menurut Hasibuan dan Silvya (2019), kinerja disamakan dengan hasil kerja seseorang karyawan untuk mencapai presentasi yang layak. Berdasarkan uraian definisi dari kinerja menurut para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan buah hasil dari pekerjaan berupa kualitas dan kuantitas yang mereka kerjakan sesuai kriteria tertentu yang berlaku di perusahaan tersebut tempat bekerja.

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa (Wibowo, 2018). Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur. Menurut Furtwengler, sasaran kinerja mencakup perbaikan kinerja, pengembangan pegawai, kepuasan pegawai, keputusan kompensasi, dan keterampilan berkomunikasi. Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur di antaranya.

- a) *The performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
- b) *The action atau performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.
- c) *A time element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
- d) *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.
- e) *The place*, menunjukkan tempat di mana pekerjaan dilakukan.

Menurut Hasim (2019) indikator kinerja yang digunakan adalah:

- 1) *Quantity of work*
Adalah berapa banyak pekerjaan diselesaikan oleh pekerja dalam jangka periode tertentu.
- 2) *Quality of work*
Sifat umum pekerjaan yang diperoleh setiap wakil dalam melakukan pekerjaannya untuk mengerakkan organisasi.
- 3) *Dependability*

Dapat diandalkan sebagai disiplin (sesuai jadwal), memperhatikan dan tunduk pada batas waktu yang diberikan oleh organisasi sehingga pekerjaan selesai dengan baik dan mahir.

4) Initiative

Memberikan rencana baru untuk menciptakan teknik organisasi atau mengelola masalah yang muncul selama bekerja.

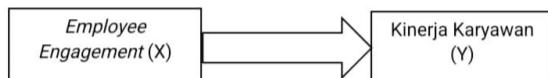
5) Adaptability

Kapasitas untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi baik di tempat kerja, kelompok kerja, dan sebagainya.

6) Cooperation

Kapasitas untuk berkoordinasi antara setiap orang di dalam organisasi dengan tujuan agar organisasi dapat terus bertahan meskipun berurusan dengan masalah-masalah besar.

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merujuk pada metode penelitian yang fokus pada pengumpulan dan analisis data yang berbentuk angka atau data numerik. Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) ULP Kawngkoan yang beralamat di Sendangan, Kawangkoan Utara, Kabupaten Minahasa, Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2024 – Februari 2025.

Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan dengan total 85 karyawan. Jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dipilih karena memungkinkan pengumpulan data dari seluruh 85 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Employee Engagement	85	28	45	38,88	3,974
Kinerja Karyawan	85	30	50	41,29	4,626
Valid N (listwise)	85				

Sumber : Output SPSS 27, 2025 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, maka hasil uji analisis statistik deskriptif dari semua data yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 85 sampel menghasilkan data sebagai berikut:

1. Employee Engagement (X)

Employee Engagement memiliki nilai mean adalah sebesar 38,88 standar deviasi sebesar 3,974, untuk nilai maximum adalah sebesar 45 dan nilai minimum adalah sebesar 28.

2. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan memiliki nilai mean adalah sebesar 41,29 standar deviasi sebesar 4,626, untuk nilai maximum adalah sebesar 50 dan nilai minimum adalah sebesar 30.

Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X)	X1.1	0.749	0.213	VALID
	X1.2	0.761	0.213	VALID
	X1.3	0.699	0.213	VALID
	X2.1	0.638	0.213	VALID
	X2.2	0.668	0.213	VALID
	X2.3	0.536	0.213	VALID
	X3.1	0.635	0.213	VALID
	X3.2	0.776	0.213	VALID
	X3.3	0.737	0.213	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.836	0.213	VALID
	Y1.2	0.817	0.213	VALID
	Y2.1	0.739	0.213	VALID
	Y2.2	0.790	0.213	VALID
	Y3.1	0.524	0.213	VALID
	Y3.2	0.725	0.213	VALID
	Y4.1	0.701	0.213	VALID
	Y4.2	0.789	0.213	VALID
	Y5	0.504	0.213	VALID
	Y6	0.550	0.213	VALID

Sumber : Output SPSS 27, 2025 (diolah)

Berdasarkan hasil uji validitas table diatas menunjukkan bahwa semua item di setiap variabel dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel = 0.213 dengan $\alpha = 0,05\%$ dan degree of freedom (df) = $(n-2) = 85-2=83$. Oleh karena itu, uji validitas dari seluruh item tiap variabel dinyatakan valid karena lebih dari 0.213. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dapat diikutsertakan kembali dalam uji selanjutnya.

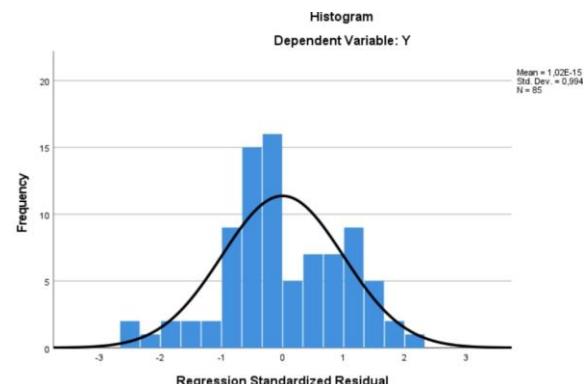
Uji Reliabilitas

NO	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Status
1	<i>Employee Engagement</i> (X)	.848	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	.875	Reliabel

Sumber : Output SPSS 27, 2025 (diolah)

Berdasarkan tabel 11 hasil reliabilitas diatas, dapat dilihat bahwa cronbach's alpha untuk masing-masing variabel X (0.848), dan Y (0.875) lebih besar dari 0.70. hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam penelitian ini dapat dikatakan reliable dengan menggunakan variabel *Employee Engagement* (X), serta variabel dependen kinerja karyawan (Y). sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel dari kuesioner adalah reliable.

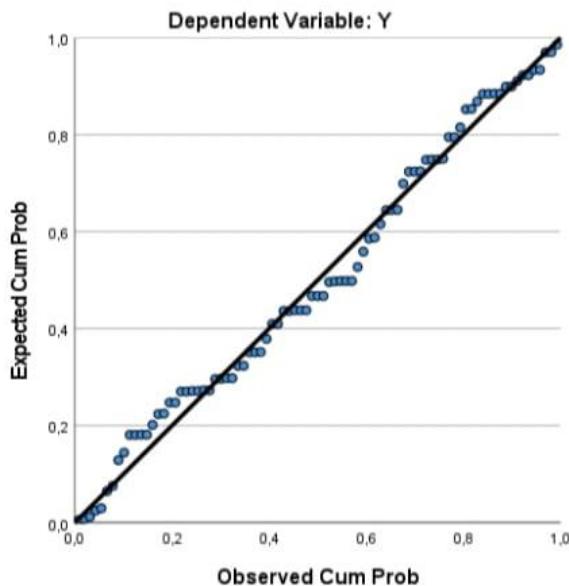
Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Sumber : Olah Data SPSS 27, 2024

Gambar diatas merupakan hasil uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan histogram menunjukkan bahwa data penelitian memiliki distribusi normal. Grafik histogram yang dihasilkan menggambarkan bentuk kurva distribusi yang simetris dan berbentuk lonceng, dengan penurunan yang seragam di kedua sisi. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi dengan normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Olah Data SPSS 27, 2024

Gambar diatas menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan P-Plot (Probabilitas-Plot). Dalam grafik tersebut, titik-titik data tampak mengikuti garis diagonal yang menunjukkan distribusi normal. Posisi titik-titik yang mendekati garis diagonal mengindikasikan bahwa data mengikuti pola distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Pada uji Kolmogorov-Smirnov, data dikatakan berdistribusi normal jika nilai probabilitas (sig) > 0,05. Hasil dari uji normalitas menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov yaitu sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	4,39852297
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,074
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,218
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	,207
	Upper Bound	,228

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, nilai residual tidak terstandarisasi menunjukkan nilai asymp.sig.(2-tailed) sebesar 0,218, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu 0,05. Ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Ketika kedua metode, baik visual maupun statistik, memberikan hasil yang sejalan seperti grafik yang menunjukkan distribusi normal dan p-value (nilai signifikan) yang lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

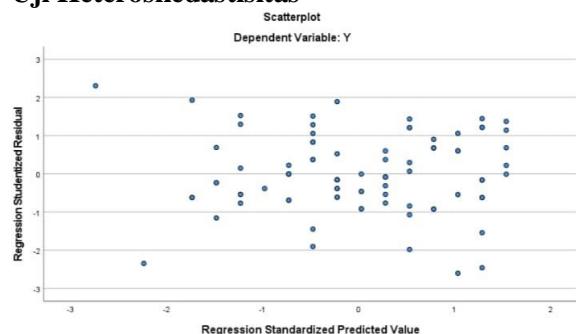
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant) Employee Engagement	1,000	1,000	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Olah Data SPSS 27, 2024

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel *Employee Engagement* memiliki nilai tolerance 1,000 dimana nilainya lebih besar dari 0,1, dan memiliki nilai VIF sebesar 1,000 dimana nilainya kurang dari 10. Artinya dalam model regresi dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olah Data SPSS 27, 2024

Berdasarkan Gambar diatas, scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data tersebut secara acak di sekitar garis 0 pada sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu. Penyebaran ini mengindikasikan bahwa tidak ada masalah heterokedastisitas, yaitu kondisi di mana variasi data tidak merata. Karena titik-titik tersebut tersebar secara acak di atas dan di bawah garis 0, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi syarat dan hasilnya dapat diandalkan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah heterokedastisitas, sehingga cocok untuk analisis selanjutnya.

Uji Koefisien Korelasi Korelasi

		Correlations	
		Employee Engagement	Kinerja Karyawan
Employee Engagement	Pearson Correlation	1	,291**
	Sig. (2-tailed)		,007
	N	85	85
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,291**	1
	Sig. (2-tailed)	,007	
	N	85	85

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS 27, 2025 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PLN Kawangkoan. Dengan perhitungan koefisien korelasi yang diperoleh nilai 0,291. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan taraf sig 0,05% untuk N = 85 dan df = (N-2) = 85-2 = 83 diperoleh angka 0,213 dan terlihat bahwa 0,291 > 0,213, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics		
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF		
1 (Constant) X	28,922 .336	4,748 .121		6,092 .291	<.001 .007	1,000 1,000	1,000 1,000		

a Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 27, 2025 (diolah)

Persamaan regresi linear sederhana dapat dilihat dari tabel berdasarkan analisis menggunakan program SPSS di peroleh hasil persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut.

$$Y = 28,922 + 0,336 x + e$$

Dari persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji regresi yang di peroleh maka nilai konstanta adalah 28,922, artinya jika nilai dari *Employee Engagement* sama dengan 0 maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 28,922 satuan.
2. Koefisien regresi (b) dari variabel *Employee Engagement* 0,336, artinya jika nilai *Employee Engagement* mengalami kenaikan sebesar 1satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,336 satuan.

Uji Hipotesis (Uji T)

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients Std. Error			
1	(Constant)	28,922	4,748	6,092	<.001
	Employee Engagement	,336	,121	,291	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 27, 2025 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas Variabel X Diperoleh nilai T-hitung sebesar 2,766 sedangkan T-tabel 1,663. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa T-hitung > T-Tabel yang berarti secara parsial *Employee Engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,291 ^a	,084	,073	4,425

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 27, 2025 (diolah)

Berdasarkan hasil analisis regresi yang ditampilkan pada tabel di atas, dan menggunakan data yang telah diolah melalui SPSS, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,073. Nilai Adjusted R Square ini menunjukkan kemampuan variabel *Employee Engagement* dalam menjelaskan variasi kinerja Karyawan pada PLN kawangkoan secara simultan. Nilai 0,073 mengindikasikan bahwa sebesar 7,3% (0,073x 100% =7,3%) Dan sisanya 92,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

PT PLN (Persero) ULP Kawangkoan, seperti perusahaan lainnya, sangat bergantung pada kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan bisnis. Kinerja karyawan yang optimal menjadi kunci keberhasilan operasional dan pencapaian target perusahaan. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah *Employee Engagement* atau keterlibatan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *Employee Engagement* (X) dan kinerja karyawan (Y) di PT PLN (Persero) ULP Kawangkoan.

Uji validitas yang dilakukan terhadap seluruh item pertanyaan kuesioner *Employee Engagement* (X) dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid. Hasil ini mengindikasikan bahwa setiap

butir pertanyaan dalam kedua kuesioner tersebut mampu mengukur konstruk yang ingin diukur secara akurat dan konsisten. Kriteria validitas terpenuhi, sehingga kuesioner dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji reliabilitas menunjukkan hasil yang memuaskan. Kuesioner *Employee Engagement* (X) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.848, sementara kuesioner kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.875. Kedua nilai ini berada di atas ambang batas penerimaan (umumnya 0.70), mengindikasikan bahwa kedua instrumen pengukuran tersebut reliabel dan konsisten dalam mengukur konstruknya.

Uji normalitas data menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini memastikan bahwa asumsi dasar untuk analisis selanjutnya, khususnya uji regresi linier, terpenuhi.

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,766, yang secara signifikan lebih besar daripada nilai t tabel (1,663) pada taraf signifikansi 0,05. Ini menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan secara statistik antara kinerja karyawan dengan tingkat *Employee Engagement* tinggi dan rendah. Penerimaan hipotesis alternatif (H1: terdapat pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan) dan penolakan hipotesis nol (H0: tidak ada pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan) memiliki implikasi praktis yang sangat penting bagi PT PLN (Persero) ULP Kawangkoan. Temuan ini tidak hanya membuktikan adanya hubungan statistik antara *Employee Engagement* dan kinerja karyawan, tetapi juga memberikan landasan empiris yang kuat bagi manajemen untuk mengambil tindakan yang terarah dalam meningkatkan kinerja organisasi. Tanpa bukti empiris ini, upaya peningkatan kinerja mungkin dilakukan secara acak atau tanpa fokus yang jelas, berpotensi membuang sumber daya dan waktu. Namun, penolakan H0 dan penerimaan H1 memberikan justifikasi yang kuat untuk mengalokasikan sumber daya dan mengembangkan strategi yang secara khusus bertujuan meningkatkan *Employee Engagement*. Peningkatan *Employee Engagement* bukan lagi sekadar asumsi, tetapi didukung oleh data kuantitatif yang menunjukkan hubungan sebab-akibat antara tingkat keterlibatan karyawan dan

kinerja mereka. Manajemen sekarang dapat dengan percaya diri berinvestasi dalam program-program yang dirancang untuk meningkatkan Employee Engagement, seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, peningkatan komunikasi internal, penciptaan budaya kerja yang lebih suportif dan inklusif, serta sistem penghargaan dan pengakuan yang lebih efektif.

Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai 0,073, yang berarti bahwa variabel Employee Engagement hanya menjelaskan 7,3% dari total varians kinerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Kawangkoan. Nilai R^2 yang rendah sebesar 7,3% dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah jumlah responden yang terbatas, yaitu hanya 85 orang, sehingga variasi data menjadi sempit dan memengaruhi kekuatan model dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Selain itu, model penelitian yang hanya menggunakan satu variabel independen, yaitu Employee Engagement, membuat penjelasan terhadap kinerja karyawan menjadi kurang komprehensif. Meskipun hasil uji-t menunjukkan pengaruh yang signifikan, kontribusi Employee Engagement terhadap kinerja tetap kecil karena kemungkinan besar terdapat faktor lain yang lebih dominan, seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, motivasi, atau sistem penghargaan. Konteks organisasi di PT PLN (Persero) ULP Kawangkoan juga dapat memengaruhi hasil ini, di mana faktor-faktor tersebut mungkin lebih berperan dalam membentuk kinerja karyawan. Selain itu, kualitas instrumen pengukuran yang digunakan juga berpotensi memengaruhi akurasi hasil penelitian secara keseluruhan. Perlu dipahami bahwa peningkatan kinerja merupakan fenomena multi-faktorial yang kompleks. Selain Employee Engagement, faktor-faktor individu, seperti motivasi dan kemampuan karyawan, memainkan peran krusial. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berinisiatif, sementara kemampuan yang memadai memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dengan efektif. Motivasi dapat diukur melalui kuesioner yang menilai tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan persepsi keadilan, sementara kemampuan dapat dinilai melalui evaluasi kinerja masa lalu, penilaian keterampilan, atau uji kompetensi. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan. Struktur organisasi yang jelas dan budaya perusahaan yang suportif dapat meningkatkan

kolaborasi dan efisiensi, sementara birokrasi yang rumit atau budaya kerja yang toksik dapat menurunkan kinerja. Aspek-aspek lingkungan kerja ini dapat diukur melalui survei iklim organisasi atau wawancara dengan karyawan di berbagai tingkatan. Faktor eksternal, seperti kondisi ekonomi dan persaingan, juga mempengaruhi kinerja. Kondisi ekonomi yang buruk dapat mengurangi permintaan dan mempengaruhi pendapatan perusahaan, sementara persaingan yang ketat dapat memaksa perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan inovasi. Faktor-faktor ini lebih sulit dikendalikan, tetapi dapat dipertimbangkan dalam analisis kinerja dengan mempertimbangkan data ekonomi makro dan analisis kompetitif industri.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu oleh Handoyo et al (2017) yang menyatakan bahwa menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan juga penelitian Ramadhan et al (2014) yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur yang ada melalui beberapa aspek kunci dengan fokus pada PT PLN (Persero) ULP Kawangkoan, penelitian ini menyajikan bukti empiris yang spesifik dan kontekstual, menambah pemahaman kita tentang dinamika hubungan tersebut dalam lingkungan perusahaan listrik Indonesia. Hasilnya memberikan implikasi praktis yang langsung relevan dan terarah bagi organisasi yang diteliti, melebihi rekomendasi umum yang mungkin dihasilkan dari studi dengan cakupan yang lebih luas. Lebih jauh lagi, penelitian ini menyoroti kompleksitas faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan, memperluas pemahaman kita melampaui pengaruh tunggal Employee Engagement dan membuka jalan bagi model yang lebih komprehensif dan akurat. Singkatnya, penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dan bernilai tinggi bagi literatur yang ada, menawarkan pemahaman yang lebih kaya, terarah, dan komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa:

Employee Engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Kawangkoan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abram, C. T., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Siau. *Productivity*, 3(3), 240–245.
- Afiyah, S. N., A. Q. Djaelani., dan A. A Priyono. 2017(). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Malang).
- Azwar, Saifuddin. 2014. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Journal Work & Stress*, 22(3), 187-300.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1993). Human Resource Management: An Experiential Approach. McGraw-Hill.
- Creswell, J. W. (2014). Penelitian Kualitatif & Desain Riset, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Handoyo, A. W. (2017). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 55089.
- Hasibuan, J. S. & Silvya, B., (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mewah Indah Jaya Binjai. Seminar Nasional Multidisiplin, 2(1), Pp. 134-147.
- Hasim. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biane Numfor. Jakarta : Qiara Media.
- Lijan, P. Sinambela., (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja) ,Penerbit Pt Bumi Aksara. Jakarta.
- Mamonto, A., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2023). Pengaruh Imbalan Terhadap Keterlibatan Kerja dan Kinerja Karyawan Fresh Mart Bahu Mall. *Productivity*, 4(1), 13–19.
- Muhaling, D. G. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Transformasional Leadership dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Kencana Distribusindo Manado. *Productivity*, 3(3), 264–270.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Samud, M. S., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan. 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.
- Shuck, B., Twyford, D., Jr, T. G. R., & Shuck, A. (2014). *Human resource development practices and employee engagement: Examining the connection with employee turnover intentions*. *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 239–270.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tessalonika, R. C., Pelleng, F. A. O., & Asaloei, S. (2021). Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri Bitung. *Productivity*, 2(5), 413–416.
- Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pres.
- Wijaya, K. D., Pio, R. J., & Tampi, D. L. (2020). Kepemimpinan Transformasional dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Hotel Plaza Manado. *Productivity*, 1(5), 464–468.