

PENGARUH KOMPETENSI DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. CAHAYA CITRA ALUMINDO

Sanda Paluta dan Drs. Widjojo Suprpto, M.Sc
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
Sanda.paluta@gmail.com

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Citra Alumindo. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan yang mempengaruhi kompetensi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Kata Kunci: Kompetensi, *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Dalam era modern ini kualitas dari suatu barang atau jasa yang ditawarkan menjadi tuntutan utama pelanggan. Perusahaan harus mampu bersaing menghasilkan produk yang berkualitas. Kebanyakan pelanggan pada umumnya akan berani membayar lebih untuk mendapatkan produk yang mempunyai kualitas yang terbaik. Hal ini memicu adanya persaingan antar perusahaan untuk berlomba-lomba menghasilkan atau memproduksi barang atau jasa dengan kualitas yang terbaik. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kualitas dari produk yang ditawarkan dan berusaha untuk terus meningkatkan keunggulan dan kualitas produk yang ditawarkan ke konsumen.

Perusahaan yang tidak memperhatikan kualitas, sama saja dengan menghilangkan harapan akan masa depan usaha yang sedang digelutinya. Perusahaan yang tidak memperhatikan kualitas akan mengalami kesulitan dalam memasarkan produknya, karena akan tersaingi oleh produk yang sama dengan perusahaan lain dengan mutu yang lebih baik. Jika perusahaan lain dapat membuat produk yang ditawarkan mempunyai mutu yang lebih tinggi, maka perusahaan yang tidak memperhatikan kualitas produknya, akan mengalami penurunan peminat produknya.

Kualitas merupakan hal yang sangat penting karena produk yang dapat menjaga kualitas dapat meningkatkan pembelian produk. Kualitas produk dapat diukur melalui kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan penggerak kegiatan dalam melakukan kegiatan suatu organisasi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang penting dalam sebuah perusahaan. Sumber

daya manusia berperan dalam proses strategik. Peran sumber daya manusia yang semakin lama semakin berkembang menunjukkan bahwa persepsi mengenai fungsi sumber daya manusia menjadi semakin kuat dalam sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi diperlukan untuk pelaksanaan dan pengembangan organisasi. Fungsi sumber daya manusia berawal dari fungsi administrasi sampai fungsi manajemen dan fungsi strategis. Semakin besar tanggung jawab yang harus diemban oleh bagian sumber daya manusia dalam mengelola dan mengembangkan karyawan karena karyawan harus mampu melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan organisasi tersebut.

Dalam dunia usaha menuntut organisasi untuk lebih dinamis. Dengan begitu, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mampu mengimbangi dinamika organisasi tersebut, yaitu sumber daya manusia yang memiliki nilai yang kuat, flksibel dan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya.

di bidangnya dan sebagai faktor pendorong, pengukuran kinerja berdasarkan kompetensi.

Selain kompetensi, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh keterikatan karyawan dalam bekerja di dalam perusahaan tersebut. *Employee engagement* sendiri merupakan keadaan psikologis di mana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi tuntutan pekerjaan yang diminta (Mercer, dikutip oleh Carpenter & Wyman, 2007). *Employee engagement* menjadi penting dalam menentukan peran karyawan untuk menjalankan perusahaan, sehingga karyawan memiliki pengaruh besar dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. *Employee engagement* merupakan konsep manajemen bisnis yang menunjukkan bahwa karyawan yang berada dalam perusahaan dapat sepenuhnya terlibat dalam organisasi dan mereka memiliki antusias terhadap pekerjaannya, dengan demikian karyawan akan bertindak dengan cara yang lebih jauh untuk kepentingan perusahaan. Adanya keterlibatan dan antusiasme karyawan menggambarkan kesungguhan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya

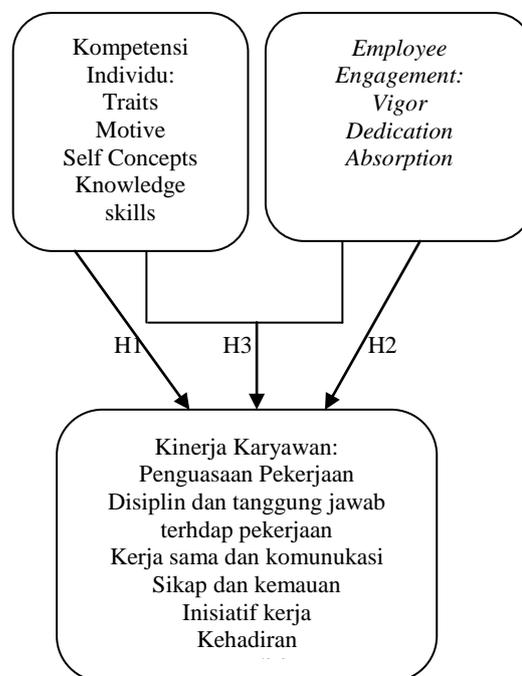
Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Cahaya Citra berkaitan dengan keterikatan (*engagement*) sumber daya manusia perusahaan dan kompetensi yang dimiliki karyawan, sehingga dapat menimbulkan berbagai permasalahan dalam kualitas produk yang dihasilkan perusahaan tersebut. Contohnya seperti ketidaksesuaian produk yang diproduksi oleh sumber daya manusia dengan tidak memenuhi SOP produksi perusahaan. Produk yang tidak sesuai dengan SOP dapat membuat terganggunya proses produksi berkelanjutan, seperti ketika proses pencetakan velg ada bagian velg yang retak. Velg yang retak harus kembali di proses dari awal sehingga mendapatkan velg dengan kualitas produk yang sesuai dengan SOP produksi yang dimiliki perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan timbulnya kerugian dalam perusahaan, seperti waktu yang dibutuhkan untuk membuat velg dalam satu hari dapat terganggu dan profit perusahaan dapat berkurang, dikarenakan penambahan biaya untuk proses produksi yang diulang. Peran kinerja dari karyawan sangat penting karena mengingat perusahaan ini bergerak dalam bidang produksi barang (Veg).

Tidak hanya itu saja kualitas produk juga dapat dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia. Skill atau kemampuan dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan adalah salah satu faktor yang penting untuk menghasilkan produk yang berkualitas. perusahaan ini PT. Cahaya Citra Alumindo, kurang memberikan pelatihan kepada karyawannya agar dapat mengasah kemampuan yang dimiliki guna memberikan kemampuan untuk dapat menghasilkan kualitas produk yang memenuhi SOP yang dimiliki perusahaan.

Kompetensi adalah kumpulan dari dimensi kinerja yang diamati, termasuk

pengetahuan individu, keterampilan, sikap dan perilaku, serta tim kolektif, proses dan kemampuan organisasi yang dikaitkan dengan kinerja tinggi dan memberikan organisasi dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. (Urtasun & nunez, 2012). *Employee engagement* adalah sejauh mana karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi dan bersedia menerapkan kebebasan dalam mengambil keputusan secara mandiri untuk menyelesaikan tugas-tugas penting bagi pencapaian tujuan organisasi (Albrecht, 2010). Kinerja menurut Torang (2013, p.74) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam perusahaan dalam melaksanakan pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

Kerangka Berpikir



Hipotesa

- H1: Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Citra Alumindo
- H2: Diduga *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Citra Alumindo
- H3: Diduga kompetensi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Citra Alumindo

II. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah jenis penelitian regresi dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2012) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat

positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif

Populasi

Populasi yang menjadi target dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Cahaya Citra Alumindo yang jumlahnya 230 orang

Sampel

Sampel yang akan diteliti adalah 70 individu yang merupakan karyawan dari PT. Cahaya Citra Alumindo

Definisi Operasional

1. Kompetensi (X1)

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. (Spencer & spencer at cited Moeheriono, 2010).

Moeheriono (2010) berpendapat bahwa dalam setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar, yaitu sebagai berikut:

1. *Traits*, membuat seseorang memiliki sikap dan perilaku atau bagaimana orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, seperti *self-confidence*, *self control*, *hardness* (daya tahan).
2. *Motive*, sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan (Moeheriono,2010).
3. *Self concept*, sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang (Moeheriono,2010). Sikap dan nilai dalam diri seseorang perlu diukur untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang dan apa yang menarik seseorang melakukan sesuatu (Dharma;2002)
4. *Knowledge*, informasi yang dimiliki seseorang pada bidang atau area tertentu (Moeheriono,2010).
5. *Skill*, yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental(Moeheriono,2010)

2. *Employee Engagement*(X2)

Dimensi *employee engagement* menurut Schaufeli dan baker (2003):

1. *Vigor* (semangat)
Vigor merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan

benar-benar di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan. Misalnya bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Dedication ditandai oleh suatu perusahaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan karyawan karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Skor *dedication* rendah berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena karyawan tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi karyawan merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan karyawan. Misalnya pekerjaan yang dilakukan sangat berarti

3. *Absorption*(penghayatan)

Absorption ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. Skor yang tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan, akibatnya apapun waktu terasa berlalu begitu cepat. Skor *absorption* yang rendah tidak merasa tertarik dan tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan tidak lupa segala sesuatu disekeliling, termasuk waktu. Misalnya waktu menjadi cepat berlalu ketika sedang melakukan pekerjaan

3. Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2009, p.133) ada enam dimensi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu
3. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas
5. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati

periode istirahat/ makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan

6. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

Menurut Fadel (2009) Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator berikut:

1. Pemahaman atas tupoksi
Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Inovasi
Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
3. Kecepatan kerja
Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada
4. Keakuratan kerja
Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawannya juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang
5. Kerjasama
Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Profil Responden

Tabel 1
Deskriptif Hasil Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	54	77,1%
Perempuan	16	22,9%
Total	70	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 54 orang atau 77,1% dan responden perempuan sebanyak 16 orang

atau 22,9%. Dapat dilihat bahwa jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan.

Tabel 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Usaha	Jumlah	Persentase
< 5 tahun	11	15,7%
> 5 tahun	59	84,3%
Total	70	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah bekerja lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 59 orang atau 84,3%. Dari data yang saya dapat, kebanyakan karyawan adalah karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 5 tahun karena mereka merasa nyaman dan aman bekerja di perusahaan tersebut.

Uji Validitas

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

		Kompetensi	Ket
X _{1.1}	Pearson Correlation	.554**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
X _{1.2}	Pearson Correlation	.591**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
X _{1.3}	Pearson Correlation	.749**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
X _{1.4}	Pearson Correlation	.715**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
X _{1.5}	Pearson Correlation	.414**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
X _{1.6}	Pearson Correlation	.654**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
X _{1.7}	Pearson Correlation	.695**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
X _{1.8}	Pearson Correlation	.541**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
X _{1.9}	Pearson Correlation	.637**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	

	tailed)		
X _{1.10}	Pearson Correlation	.268**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.025	
X _{1.11}	Pearson Correlation	.360**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.002	
X _{1.12}	Pearson Correlation	.491**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
X _{1.13}	Pearson Correlation	.490**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
X _{1.14}	Pearson Correlation	.600**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
X _{1.15}	Pearson Correlation	.698**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
X _{1.16}	Pearson Correlation	.715**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
		<i>Employee Engagement (X2)</i>	Ket
X _{2.1}	Pearson Correlation	.812**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
X _{2.2}	Pearson Correlation	.789**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
X _{2.3}	Pearson Correlation	.792**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
X _{2.4}	Pearson Correlation	.807**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
X _{2.5}	Pearson Correlation	.855**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
X _{2.6}	Pearson Correlation	.703**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
X _{2.7}	Pearson Correlation	.773**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
X _{2.8}	Pearson Correlation	.826**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	

	tailed)		
X _{2.9}	Pearson Correlation	.603**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
X _{2.10}	Pearson Correlation	.689**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
		Kinerja Karyawan (Y)	Ket
Y _{1.1}	Pearson Correlation	.529**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
Y _{1.2}	Pearson Correlation	.766**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
Y _{1.3}	Pearson Correlation	.834**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
Y _{1.4}	Pearson Correlation	.820**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
Y _{1.5}	Pearson Correlation	.757**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	

Uji Reliabilitas

Tabel 5

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,852	Reliabel
Employee engagement (X2)	0,925	Reliabel
Kinerja karyawan(Y)	0,794	Reliabel

Tabel 5 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	1.023
Asymp. Sig. (2-tailed)	.246

hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp. Signifikansi*

lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,246 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

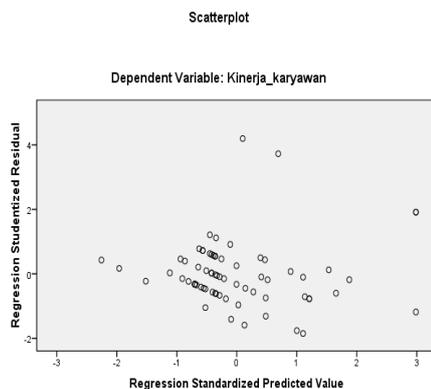
Tabel 6 hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Ket
	Tolerance	VIF	
Kompetensi (X ₁)	0,729	1,372	Non Multikolinieritas
Employee engagement (X ₂)	0,729	1,372	Non Multikolinieritas

Berdasarkan table 6 diatas terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Uji heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	t	Sig
	B		
1			

Konstanta	3,937	-	-
Kompetensi (X ₁)	0,151	3,943	0,000
Employee engagement (X ₂)	0,108	2,781	0,007

$$Y = 3,937 + 0,151X_1 + 0,108X_2$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Konstanta = 3,937 menunjukkan bahwa jika kompetensi dan *employee engagement* = 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan sebesar 3,937.
2. Koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X₁) sebesar 0,151. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel X₁ mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan (Y). Artinya apabila kompetensi (X₁) meningkat sebesar satu-satuan, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,151 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.
3. Koefisien regresi untuk variabel *employee engagement* (X₂) sebesar 0,108. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel X₂ mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan (Y). Artinya apabila *employee engagement* (X₂) meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,108 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.415	.398	1.75024

hasil uji koefisien Determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,645. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kuat karena > 0,50. Nilai *R Square* sebesar 0,415 atau 41,5%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel kompetensi dan *employee engagement* adalah sebesar 41,5%, sedangkan sisanya 58,5%

dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Statistik F (Simultan)

Tabel 9 Uji Statistik F

Model	F	Sig.
1 Regression	23.814	.000*
Residual		
Total		

Dari tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 23,814. Berdasarkan tingkat signifikansinya, berarti variabel independen yang terdiri dari kompetensi dan *employee engagement* mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y).

Uji Statistik t (Parsial)

Tabel 10 Uji Statistik t (Parsial)

Model	T	Sig
(Constant)	1.871	.066
Kompetensi (X1)	3,943	0,000
<i>Employee engagement</i> (X2)	2,781	0,007

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada tabel 10, maka hasilnya memberikan pengertian bahwa :

1. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan hasil perhitungan tabel 18, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk kompetensi adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$ menandakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_1 dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan
Hasil perhitungan tabel 18, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk *employee engagement* adalah $\alpha = 0,007 < 0,05$ menandakan bahwa *employee engagement* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_2 dapat disimpulkan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Penelitian ini menguji tentang pengaruh kompetensi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan sebagai berikut

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan
Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi ternyata mampu memberikan pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil *mean* untuk variabel kompetensi yang tertinggi adalah $X_{1,6}$, $X_{1,7}$, $X_{1,9}$ bahwa karyawan dalam PT. Cahaya Citra Alumindo bertanggung jawab dalam bekerja, karyawan melakukan tugas dan pekerjaannya yang perusahaan berikan dengan baik, dan jujur dalam melaporkan hasil pekerjaannya. Hasil *mean* terendah dalam kompetensi adalah $X_{1,4}$ bahwa karyawan PT. Cahaya Citra Alumindo mudah stress ketika dalam bekerja, karena pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan kecacatan fisik ketika terjadi kecelakaan kerja, seperti patah jari atau ketumpahan bahan peleburan.
2. Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Kinerja karyawan
Employee engagement mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika *employee engagement* naik satu satuan (semakin tinggi), maka kinerja karyawan naik 0,151 satuan, dalam kondisi kompetensitetap. Hasil uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *employee engagement* pada penilaian ini lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,007. Hasil *mean* tertinggi dalam variabel *employee engagement* adalah $X_{2,1}$, $X_{2,9}$ bahwa karyawan PT. Cahaya Citra Alumindo sangat bersemangat ketika bekerja dan serius mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Hasil terendah dalam variabel *employee engagement* adalah $X_{2,2}$ bahwa karyawan PT. Cahaya Citra alumindo mudah lelah dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang melakukan pekerjaan dan mudah lelah dalam bekerja karena menggunakan tenaga fisik untuk mengangkut kebutuhan bahan baku dari gudang ke tempat peleburan dan belum menggunakan alat untuk mempermudah pekerjaan.
3. Pengaruh kompetensi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan secara simultan

Hasil uji F menghasilkan kesimpulan bahwa kompetensi dan *employee engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, ini dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hasil *mean* untuk variabel kompetensi yang tertinggi adalah $Y_{1.1}$, bahwa karyawan dalam PT. Cahaya Citra Alumindo menguasai pekerjaan yang dilakukan, ini dikarenakan perusahaan merekrut orang-orang yang sudah berpengalaman dalam bekerja. Hasil *mean* terendah dalam kompetensi adalah $Y_{1.3}$ bahwa karyawan PT. Cahaya Citra Alumindo kurangnya kerja sama dan komunikasi yang dilakukan antar karyawan, Seperti jarang ada pertemuan untuk mengevaluasi pekerjaan masing-masing.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan di PT. Cahaya Citra Alumindo sehingga hipotesis pertama dinyatakan terbukti
2. *Employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan di PT. Cahaya Citra Alumindo sehingga hipotesis kedua terbukti.
3. Kompetensi dan *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan di PT. Cahaya Citra Alumindo sehingga hipotesis pertama dinyatakan terbukti

Saran

Saran yang bisa diberikan antara lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah:

1. Dari hasil diatas penulis ingin memberikan saran bahwa karyawan pada PT. Cahaya Citra Alumindo stress dalam melakukan pekerjaan dikarenakan resiko pekerjaan yang berbahaya, perusahaan seharusnya lebih memperketat K3 untuk mengurangi resiko pekerjaan yang tidak diinginkan yang datang sewaktu-waktu dapat timbul dalam bekerja, serta memberikan pelatihan dan arahan untuk mengurangi resiko pekerjaan.
2. Karyawan PT. Cahaya Citra Alumindo juga mudah lelah ketika dalam melakukan pekerjaan dan merasa pekerjaan yang

dilakukan kurang menantang, seharusnya perusahaan melakukan senam/ olahraga setiap seminggu sekali agar fisik karyawan dapat terjaga dan menyediakan troly guna meringkankan beban pekerja, sehingga karyawan tidak mudah lelah dalam melakukan pekerjaan.

3. Perusahaan merancang untuk melaksanakan liburan kepada karyawan, agar sesama karyawan lebih mengenal satu dengan yang lain sehingga dapat meningkatkan kerjasama dan komunikasi yang baik, serta memberikan rapat evaluasi sehingga ada komunikasi 2 arah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dharma. (2002). *Manajemen Prestasi Kerja*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Albrecht, S. (2010). *Handbook of Employee Engagement :Perspectives, Issues, Research and Practice*. UK : Edward Elgar Publishing
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen SDM: Buku 1*. Jakarta: Indeks
- Fadel, Muhammad. (2009). *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Mercer, M. Carpenter, G. & Wyman, O., (2007). *Engaging employee to drive global business success*. Retrieved 10 Maret 2017.
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale, Preliminary Manual Version 1. Occupational Health Psychology Unit*, 1-58.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta: Bandung
- Urtasun, Ainhoa., Imanol, Nunez. (2012). *Work-based competences and careers prospect: a study of Spanish employees*. *Gestion de empresas*, Universidad Publica de Navarra, Pamplona, Spain.