

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA
(Studi Pada Karyawan Asosiasi LDPM GAPOKTAN
Mitra Permata Kebumen)**

Sodikin, Nur Khasanah
Program Studi Manajemen S1
STIE Putra Bangsa
denmassodikin@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh Kompetensi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Distribusi Dan Pengolahan Hasil Asosiasi Lembaga Distribusi Pangan Masyarakat (LDPM) Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan) Mitra Permata Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Unit Distribusi Dan Pengolahan Hasil Asosiasi Lembaga Distribusi Pangan Masyarakat (LDPM) Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan) Mitra Permata Kebumen dan teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau semua populasi dijadikan sampel yaitu seluruh karyawan di karyawan Unit Distribusi Dan Pengolahan Hasil Asosiasi Lembaga Distribusi Pangan Masyarakat (LDPM) Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan) Mitra Permata Kebumen yang berjumlah 38 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah *SPSS for Windows* versi 21.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) *Employee Engagemant* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Kompetensi dan *Employee Engagemant* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompetensi, *Employee Engagemant*, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze how the influence of Competence and Employee Engagement on Employee Performance in the Distribution and Processing Unit of the Association of Community Food Distribution Institutions (LDPM) Combined Farmer Groups (Gapoktan) Mitra Permata Kebumen. The population in this study were employees of the Distribution and Processing Unit of the Association of Community Food Distribution Institutions (LDPM) Combined Farmers Group (Gapoktan) Mitra Permata Kebumen and the technique of taking samples was done using saturated sampling techniques or all populations were sampled, all employees in Unit employees Distribution and Processing of Results of the Association of Community Food Distribution Institutions (LDPM) Combined Farmer Groups (Gapoktan) Mitra Permata Kebumen, amounting to 38 people. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used is validity test, rebility test, classic assumption test, multiple linear regression analysis and coefficient of determination. The data processing tool used is SPSS for Windows version 21.0. The results of this study indicate that: (1) Competence partially has a positive and significant effect on employee performance. (2) Employee Engagements partially have a positive and significant effect on employee performance. (3) Competence and Employee Engagemant together (simultaneous) have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Competence, Employee Engagemant, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen yang penting dalam sebuah organisasi. 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. 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, fleksibel dan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dari tiap karyawan. Dalam kinerja organisasi pencapaian hasil terletak pada level atau unit organisasi, sehingga mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi, salah satunya adalah individu/perorangan. Kinerja individu merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat karyawan atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Kinerja karyawan merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi atau unit organisasi.

Organisasi perlu melakukan penilaian kinerja karyawannya. Hal ini dimaksudkan agar lebih mudah dalam melakukan pengembangan karyawan dan mengukur sejauh mana karyawan itu bekerja, menilai apakah *output* pekerjaan dan proses bekerja sudah sesuai dengan harapan organisasi, dan mengetahui faktor yang menjadi kendala atau hambatan dalam kinerja. Terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam menilai kinerja dan indikator tersebut berpengaruh terhadap kinerja. Salah satu dari indikator tersebut adalah dimensi kompetensi. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan berbeda antara satu dengan yang lainnya, sehingga banyak yang menggunakan

dimensi kompetensi ini dijadikan pengukuran dalam penilaian kinerja karyawan.

Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan *employee engagement* 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 dimana 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.

Pengertian tersebut menekankan kinerja ke dalam pengetahuan seorang karyawan, dimana semakin tinggi pengetahuan seorang karyawan maka kreatifitas dan inovasi akan tercipta dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Dalam penelitian Natalia (2007:86) menyimpulkan "Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh dan signifikan." Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian dari dimensi kompetensi adalah keterampilan. Karyawan yang memiliki keterampilan baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi. kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga sangat dipengaruhi oleh keterampilan, semakin terampil karyawan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Reber (Muhibbin,2013:56) mengemukakan keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan sangat berpengaruh terhadap kinerja juga sudah dilakukan penelitian oleh Emmyah (2009:135).

Pada tahun 2009 Badan Ketahanan Pangan Kementerian Pertanian mencanangkan kegiatan Penguatan Lembaga Distribusi Pangan Masyarakat (Penguatan-LDPM). Kegiatan ini muncul sebagai salah satu solusi dalam mengatasi berbagai masalah ketahanan pangan yang berkembang dewasa ini. Seiring dengan itu di Kabupaten Kebumen di bentuk asosiasi LDPM (Lembaga Distribusi Pangan Masyarakat) Gapoktan mitra permata sebagai respon dari adanya perubahan lingkungan strategis secara global yang ditandai oleh pergerakan harga-harga pangan strategis, kenaikan harga minyak bumi dunia, perubahan iklim dan pemanasan global, maupun sebagai dampak dari krisis finansial global yang mempengaruhi daya beli konsumen miskin, dan meningkatnya kerawanan pangan terutama di negara-negara berkembang (Satria dkk, 2008:47).

Asosiasi LDPM Gapoktan Mitra Permata Kebumen dalam upaya meningkatkan kinerja pengurus, sangat dibutuhkan kemampuan pengurus dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang harus didukung oleh kompetensi pengurus yang memadai dan tepat agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu dikaji lebih mendalam termasuk fakto-faktor yang mempengaruhinya agar kinerja pada Asosiasi LDPM Gapoktan Mitra Permata Kabupaten Kebumen dapat ditingkatkan di masa akan datang. Membangun Asosiasi LDPM Gapoktan Mitra Permata Kebumen yang ideal diperlukan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas melalui pembinaan yang berkelanjutan. Proses penumbuhan dan pengembangan Asosiasi LDPM Gapoktan Mitra Permata Kebumen yang kuat dan mandiri diharapkan secara langsung dapat menyelesaikan permasalahan petani, pembiayaan dan pemasaran. Asosiasi LDPM Gapoktan Mitra Permata Kebumen mempunyai beberapa unit usaha antara lain : unit sarana dan prasarana, unit usaha distribusi /pemasaran dan pengolahan, dan unit Cadangan pangan. Pada unit usaha distribusi /pemasaran dan pengolahan Asosiasi LDPM Gapoktan Mitra Permata Kebumen mempunyai kegiatan yang cukup banyak antara lain pengadaan beras dengan perum bulog, pembuatan benih padi, pembuatan pupuk kompos, dan bermitra dengan toko tani sebagai pemasaran beras kemasan.

Permasalahan yang dihadapi oleh Asosiasi LDPM Gapoktan Mitra Permata Kebumen pada unit usaha distribusi /pemasaran dan pengolahan hasil 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 pengemasan beras kadar airnya terlalu tinggi tidak sesuai dengan SOP perusahaan maka produk ditolak oleh Bulog, maka barang harus kembali di proses dari awal supaya mendapatkan beras 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 beras dalam satu hari yang dapat mengganggu *profit* perusahaan dikarenakan penambahan biaya untuk proses produksi dan pengemasan yang diulang. Peran kinerja dari karyawan sangat penting karena mengingat perusahaan ini bergerak dalam bidang produksi beras.

Tabel I-1 Realisasi Permintaan Beras

No	Tahun	Permintaan Beras	Terealisasi	Diterima	Ditolak
1	2014	300 TON	300 TON	260 TON	30 TON
2	2015	350 TON	350 TON	300 TON	50 TON
3	2016	350 TON	350 TON	325 TON	25 TON
4	2017	400 TON	400 TON	360 TON	40 TON
5	2018	400 TON	400 TON	370 TON	30 TON

Sumber: Data Skunder, 2019

Berdasarkan tabel Realisasi Permintaan Beras diatas menunjukkan bahwa rata-rata barang yang diterima sesuai dengan spesifikasi selama tahun 2014 hingga 2018 baru tercapai 89,7%, namun tiap tahunnya masih terjadi peningkatan dan juga penurunan jumlah barang yang sesuai dengan spesifikasi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada unit distribusi dan pengolahan hasil belum optimal. Indikasi tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi secara umum. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah karena belum adanya standar kerja (SOP) bagi organisasi maupun karyawan di dalam melaksanakan bidang tugasnya, akhirnya dilakukan sebuah evaluasi namun hasilnya belum efektif, dan masih banyak dijumpai permasalahan, sehingga tidak mampu memenuhi permintaan pasar sesuai dengan spesifikasinya.

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. Asosiasi LDPM Gapoktan Mitra Permata Kebumen, kurang memberikan pelatihan kepada karyawannya untuk menambah kemampuan yang dimiliki supaya dapat menghasilkan kualitas produk yang memenuhi SOP yang dimiliki perusahaan.

Berangkat dari permasalahan pada latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA (Studi Pada Karyawan Asosiasi LDPM GAPOKTAN Mitra Permata Kebumen)**”.

METODE

a. Kompetensi

Menurut Wibowo (2007:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, dengan indikatornya adalah :

Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi :

1. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing.
2. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam organisasi.
3. Keterampilan (*Skill*) Keterampilan individu meliputi:
 - a) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
 - b) Kemampuan Fisik (*Physical Ability*), merupakan kemampuan
4. melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.
5. Sikap (*Attitude*)
6. Sikap individu, meliputi :
 - a) Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkreaitivitas dalam bekerja.
 - b) Adanya semangat kerja yang tinggi.

b. Employee Engagement

Macey & Schneider (2008) mengatakan bahwa *employee engagement* ialah

suatu penghayatan seseorang (karyawan) dengan berdasarkan tujuan organisasinya yang mencakup rasa antusias, inisiatif tinggi, berusaha sungguh-sungguh, serta mempunyai kegigihan ketika melakukan pekerjaan dengan tujuan tercapainya misi perusahaan. Menurut Lewiuci & Mustamu (2016), *employee engagement* memiliki tiga indikator yaitu: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

1) *Vigor* (semangat)

Vigor merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh 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 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.

c. Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006), Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada

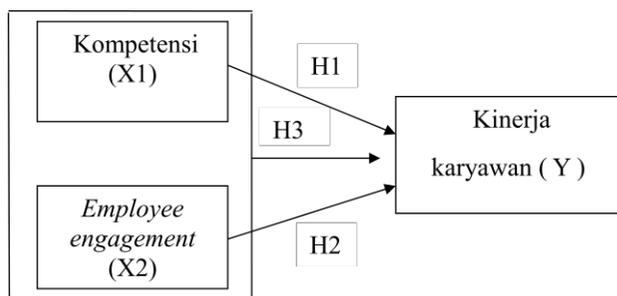
enam indikator, menurut Robbins (2006) yaitu :

- 1) Kualitas kerja
Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu
Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas
Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian
Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
- 6) Komitmen kerja.
Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas sebelumnya yang menyakut variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab adalah berubahnya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu pengaruh kompetensi dan *employee engagement* dan variabel terikat (*dependent*) kinerja karyawan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan dengan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap

permasalahan penelitian sampai bukti melalui data yang disimpulkan (Suharsimi, 2010:10).

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga secara parsial kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan unit distribusi dan pengolahan hasil Asosiasi LDPM Gapoktan Mitra permata Kebumen.
- H2 : Diduga secara parsial *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan unit distribusi dan pengolahan hasil Asosiasi LDPM Gapoktan Mitra permata Kebumen.
- H3 : Diduga secara simultan kompetensi dan *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan unit distribusi dan pengolahan hasil Asosiasi LDPM Gapoktan Mitra permata Kebumen.

Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kinerja karyawan pada unit usaha distribusi, pemasaran dan pengolahan hasil Asosiasi LDPM Gapoktan Mitra Permata Kebumen yang dipengaruhi kompetensi dan *employee engagement*.

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada unit usaha distribusi, pemasaran dan pengolahan hasil Asosiasi LDPM Gapoktan Mitra Permata Kebumen yang berjumlah 38 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara metode sampling jenuh. Menurut Sugiono (2004:78) sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil, atau sama dengan 30 orang. Dalam hal ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada unit usaha distribusi, pemasaran dan pengolahan hasil Asosiasi LDPM Gapoktan Mitra permata Kebumen yang berjumlah 38 orang oleh karena itu Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 38 responden.

Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), regresi linier berganda uji hipotesis (uji parsial t), uji (simultan) F, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS 21.00.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali,2009:49). Suatu kuisisioner dinyatakan valid apabila pertanyaan dalam kuisisioner tersebut dapat menggambarkan

sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Alat ukur atau butir kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai *corrected item total correlation* (r_{hitung}) adalah lebih besar bila dibandingkan dengan r_{tabel} dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 dengan menentukan r_{tabel} yaitu dengan rumus $df = n-2$, dimana:

$df = \text{degree of freedom}$

$n = \text{sampel}$

$df = 38-2 = 36$, diperoleh hasil $r_{tabel} = 0,3202$

Analisis terhadap hasil uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program SPSS 21.0 for windows, menggunakan *product moment*. Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan, kompetensi dan *employee engagement* dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Item Variabel	Nilai		Keterangan
	Cronbach Alpha Minimum	Cronbach Alpha	
Kompetensi (X1)	0,60	0,783	Reliabel
Employee Engagement (X2)	0,60	0,784	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,865	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2. di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal atau layak) karena nilai *Alpa Cronbach* hasil perhitungan lebih besar dari 0,60.

Uji Multikolinieritas

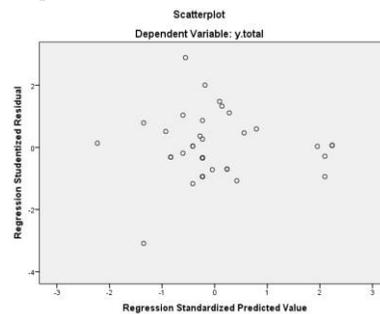
Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi (X1)	,525	1,905
Employee Engagement (X2)	,525	1,905

Berdasarkan Tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinerity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

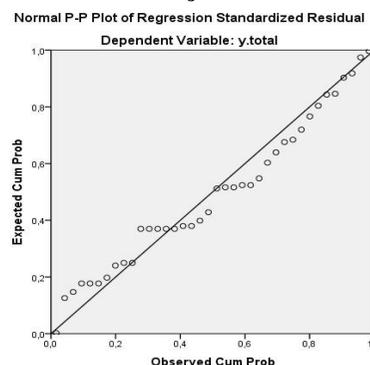
Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 2 di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Gambar 3. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar IV-4 dan gambar IV-5 uji normalitas di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Regresi linier berganda

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-3,591	2,669		-1,346	,187
1 Kompetensi (X1)	,789	,165	,485	4,769	,000
Employee Engagement (X2)	,628	,129	,495	4,865	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

$$Y = -3,591 + 0,692X_1 + 0,628X_2 + 2,669$$

1. Nilai konstanta $a = -3,591$, berarti apabila variabel Kompetensi (X1), dan *Employee Engagement* (X2) dianggap nol, maka besarnya skor Kinerja Karyawan masih minus yaitu $-3,591$.
2. Nilai $b_1 = 0,789$, berarti apabila variabel *Employee Engagement* (X2), dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X1 (Kompetensi) 1 satuan akan mengakibatkan Kinerja Karyawan naik sebesar $0,789$.
3. Nilai $b_2 = 0,628$, berarti apabila variabel Kompetensi (X1), dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X2 (*Employee Engagement*) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor Kinerja Karyawan naik sebesar $0,628$.

Uji t (Parsial)

Tabel 4. Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	-1,346	,187
1 Kompetensi (X1)	4,769	,000
<i>Employee Engagement</i> (X2)	4,865	,000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Kompetensi, *Employee Engagement*

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel IV-11 di atas maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

- a) Hubungan Kompetensi dan Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada Tabel IV-11 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Kompetensi sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 4,769 > t_{tabel} 2,02809$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H1 diterima yang berarti Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- b) Hubungan *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada tabel IV-11 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *Employee*

Engagement sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 4,865 > t_{tabel} 2,02809$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H2 diterima yang berarti *Employee Engagement* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (simultan)

Tabel 7. Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	423,347	2	211,673	74,679	,000 ^b
1 Residual	99,206	35	2,834		
Total	522,553	37			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Kompetensi, *Employee Engagement*

Berdasarkan tabel di atas diperoleh F_{hitung} sebesar $74,679 > F_{tabel} 3,29$ dengan tingkat signifikan $0,000$. Karena signifikan lebih kecil dari $0,050$ sehingga diartikan bahwa variable Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan jika, Kompetensi, dan *Employee Engagement* meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Uji Koefisien Deteminasi

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,900 ^a	,810	,799	1,68358

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Kompetensi, *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil Tabel IV-15 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan diatas sebesar $0,799$, artinya $79,9\%$ variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi, dan *Employee Engagement* sedangkan sisanya $20,1\%$ dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Implikasi Manajerial

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 4,769 > t_{tabel} 2,02809$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat Kompetensi dari Karyawan maka Kinerja Karyawan Unit Distribusi Dan Pengolahan Hasil Asosiasi Lembaga Distribusi Pangan Masyarakat (LDPM) Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan) Mitra Permata Kebumen juga akan meningkat.

Kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan (Moeheriono, 2014:5). Kompetensi dalam diri individu berbeda-beda kompetensi ini erat kaitannya dengan kinerja dari individu itu sendiri, artinya tinggi rendahnya kompetensi dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Apabila kompetensi pada diri karyawan meningkat maka dapat dipastikan kinerja dari karyawan tersebut juga meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Shalahuddin (2018) yang menyatakan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reinhard Efraim Murbijanto (2013) yang menyatakan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Oleh karena itu penting bagi organisasi/instansi untuk meningkatkan tingkat kompetensi dari karyawan, hal ini dimaksudkan agar kinerja dari karyawan meningkat (lebih optimal).

2. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 4,865 > t_{tabel} 2,02809$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin baik tingkat *Employee Engagement* dari karyawan maka Kinerja Karyawan Unit Distribusi Dan Pengolahan Hasil Asosiasi Lembaga Distribusi Pangan Masyarakat (LDPM) Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan) Mitra Permata Kebumen juga akan meningkat.

Employee engagement didefinisikan sebagai hal yang positif, penuh makna, dan motivasi yang dikarakteristikkan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli dkk, 2003). Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh LianArcynthia M.(2013) yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Shalahuddin (2018) bahwa *Employee Engagement* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

3. Pengaruh variabel Kompetensi dan *Employee Engagement* (Simultan) terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan *Employee Engagement* secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar $74,679 > F_{tabel} 3.26$ dengan tingkat signifikan $0,000$. Karena signifikan lebih kecil dari $0,050$ sehingga diartikan bahwa variabel Kompetensi dan *Employee Engagement* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan jika, Kompetensi, dan *Employee Engagement* meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Shalahuddin (2018) yang menyatakan bahwa Kompetensi dan *Employee Engagement* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian di atas tentang pengaruh Kompetensi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Distribusi Dan Pengolahan Hasil Asosiasi Lembaga Distribusi Pangan Masyarakat (LDPM) Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan) Mitra Permata Kebumen dengan responden sebanyak 38 orang responden maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Distribusi Dan Pengolahan Hasil Asosiasi Lembaga Distribusi Pangan Masyarakat (LDPM) Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan) Mitra Permata Kebumen.
2. *Employee Engagement* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Distribusi Dan Pengolahan Hasil

Asosiasi Lembaga Distribusi Pangan Masyarakat (LDPM) Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan) Mitra Permata Kebumen.

3. Kompetensi dan *Employee Engagement* secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Distribusi Dan Pengolahan Hasil Asosiasi Lembaga Distribusi Pangan Masyarakat (LDPM) Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan) Mitra Permata Kebumen.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh penulis dapat dibagi menjadi dua. Pertama adalah saran yang ditujukan untuk manajemen organisasi sebagai penerapan hasil penelitian. kedua, saran yang ditujukan untuk penelitian selanjutnya agar dapat meneruskan maupun melengkapi penelitian ini sehingga dicapai hasil yang maksimal. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi
 - a. Bagi pihak organisasi harus mampu meningkatkan Kompetensi dari para karyawan antara lain dengan cara mengadakan pelatihan- pelatihan, diklat dan lain sebagainya.
 - b. Bagi pihak organisasi harus mampu menjaga *Employee Engagement* antara lain dengan cara mengadakan pelatihan, memberikan kesempatan untuk berpendapat dan lain sebagainya.
 - c. Kompetensi dan *Employee Engagement* bersifat jangka panjang dan ini merupakan salah satu investasi yang dapat dilakukan oleh organisasi agar kinerja karyawan optimal.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengambil tema yang sama dengan penelitian ini, penulis berharap :
 - a. Penelitian selanjutnya dapat dilaksanakan dengan mengembangkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini ke dalam dimensi yang lebih spesifik lagi .
 - b. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti karakteristik individu, kompensasi, motivasi dan lain sebagainya.

- c. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh Kompetensi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan untuk skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun dari jenis organisasi.

3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah namun demikian masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya dari kompetensi dan *Employee Engagement*, sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja.
2. Keterbatasan waktu dan dana sehingga dalam penelitian ini masih kurang maksimal.
3. Jumlah responden yang sedikit.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S.L. 2010. *Handbook of employee engagement perspective, issues, research and practice*. UK: MGP Books Group.
- Arcynthia M. Lian. 2013. *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk, cabang makasar*. Makasar : UNHAS
- Chres F. P. Laoh, Bernhard Tewal, Sem G. Oroh . 2016. *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pt. National Nobu Bank Area Manado)*. Manado
- Emmyah. 2009. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Ujung Pandang*. Tesis. Makasar: Program Magister Ilmu Administrasi STIA LAN.
- Gomes, C, F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offse
- Ghozali, I. (2005). *Statistik Nonparametik*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Ikbal ,M 2014 Peranan kelompok tani dalam meningkatkan pendapatan petani padi sawah, *J Agrotekbis*,2 (5),505-509.
- Kahn, W.A. (1990), "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work", *Academy of Management Journal*, Vol 33, No. 4,pp/ 692-724
- Lewiuci, P.G.,&Mustamu,R.H.(2016).PengaruhEmployee Engagement Terhadap

- Kinerja Karyawan Produsen Senapan Angin. *Agora*, 4(2), 1–7.
- Lockwood, N.R. (2005), *Leveraging Employee Engagement for a Competitive Advantage*, Society for Human Resource Management, Alexandria, VA.
- Ndraha, Taliziduhu. (1990) *Pengembangan Masyarakat : Mempersiapkan Masyarakat Tinggal Landas*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). *The Meaning of Employee Engagement Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 84 Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Mercer, M. Carpenter, G. & Wyman, O., (2007). *Engaging employee to drive global business success*. Retrieved 10 Maret 2017.
- Macey, William H., Benjamin Schneider, Barbera, Karen M. dan Scott A Young. *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. Chichester : Wiley-Blackwell, 2009
- Murbijanto, Reinhard Efraim. 2013. *Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Palan, R. 2007. *Competency Management Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal Penerbit PPM Jakarta.
- Pratiwi, P.R Dan H Haryadi 2012 peran kepemimpinan kontak tani dalam proses difusi inovasi teknologi pengelolaan tanaman dan sumberdaya terpadu padi, *J matematika sains, dan teknologi* 13 (1) s51-63
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Robbins, Stephen P., 1996. *Perilaku Organisasi Jilid II, Alih Bahasa Hadayana Pujaatmaka*, Jakarta, Prenhalindo.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rustono, Anton, dan Akbary, M.Fattah. *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (DAPEN) Telkom Bandung*. Bandung: Universitas Telkom.
- Satria, A.; Zulkarnaen, Iskandar; Noviana, Deni; Anggraini Eva, 2008, *Pokok Pemikiran IPB: Pembangunan Pertanian dan Pedesaan Untuk Kesejahteraan Rakyat*, Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale, Preliminary Manual Version 1*. Occupational Health Psychology Unit, 1-58.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). *The Measurement Of Work Engagement With A Short Questionnaire: A Cross-National Study. Educational and Psychological Measurement, Volume 66 Number 4: hal. 701-716*
- Shalahuddin, Ahmad. 2018. *Pengaruh Kompetensi, komitmen organisasional dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PDAM Tirta Khatulistiwa Pontianak)*. Universitas Tanjungpura, *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan* 2018, Vol. 7, No. 3, 202-214.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sudarmanto, SIP. M.S.I. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Wibowo, Prod. Dr. S.E., M.Ph. 2014. *Manajemen Kinerja Edisi ke Empat*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.