

ANALISIS PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT AND SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBAL HEATERINDO TEKNIK

HEMMY FAUZAN*

E-mail: fauzan.hemmy@gmail.com
Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatulah Jakarta

NOFRIANTO

E-mail: nofrianto@uinjkt.ac.id
Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatulah Jakarta

FAHMI ILMAN

E-mail: ifahmiy@gmail.com
Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatulah Jakarta

Abstract

This study aims to analyze the effect of employee engagement and self-efficacy on employee performance. The method used a survey questionnaire and used multiple regression analysis using SPSS 25, the sampling method used was the census method. The results of this study indicate the influence of employee engagement and self-efficacy has a significant effect on the performance of employees of PT. Global heaterindo engineering. It can be said that the regression model used is good because almost all the variables used are able to explain the variation in the dependent variable used.

Keywords: Employee performance, Influence of employee engagement, Self efficacy

PENDAHULUAN

Pada era revolusi 4.0 ini peran penting kemajuan perkembangan teknologi sangat besar pengaruhnya pada perubahan yang terjadi pada setiap perusahaan yang berada dalam seriap industry. Perkembangan teknologi yang pesat tersebut mengharuskan setiap perusahaan harus dapat beradaptasi dan melakukan penyesuaian terhadap perubahan tersebut agar dapat tetap bertahan dalam sengitnya persaingan yang ada. Salah satu sumberdaya yang harus dipersiapkan dalam menghadapi perubahan teknologi tersebut adalah sumber daya manusia. Sebagai salah satu asset yang terpenting dalam perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) diharapkan dapat memanfaatkan perkembangan teknologi ini

untuk mencapai tujuan perusahaan

Karyawan dengan kinerja yang baik tentu diinginkan oleh setiap perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang yang diharapkan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai & Sagala, 2014:549).

Berdasarkan dari hasil penelitian pendahuluan yang sudah dilakukan peneliti terdapat beberapa masalah terkait dengan employe engagement sebagaimana terlihat dari table dibawah ini:

* Corresponding Author

Tabel 1. *Employee Engagement*

No	Divisi	Vigor Semangat	Dedication Dedikasi	Absorption Penyerapan
1	Manager Personal	2 40%	2 40%	1 20%
2	Manager Pemasaran	2 28,57%	3 42,85%	2 28,57%
3	Manager Pabrik	3 50%	2 33,33%	1 16,66%
4	Adm & Gudang	4 40%	4 40%	2 20%
	Total	11 39,28%	11 39,28%	6 21,42%

Sumber: Hasil wawancara karyawan PT. Global Heaterindo Teknik, 2019

Pada hasil pra penelitian tersebut yang terlihat dominan adalah Vigor dan Dedication dengan presentase pada masing-masing indikator yaitu 39,28%. Pada vigor (semangat) merupakan hal terkait dengan masalah dalam menagani, keadaan yang penuh dengan energi yang tinggi dan mental yang tangguh dalam melakukan pekerjaan.

PT. Global Heaterindo Teknik memiliki 118 karyawan dengan empat sub bidangnya. Namun jumlah karyawan tersebut adalah jumlah pada akhir bulan Desember 2019 yang terjadi turnover karyawan selama 2019. Penjabaran jumlah karyawan serta turnover karyawan pada PT. Global Heaterindo Tekik di tahun 2019 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Data jumlah karyawan dan turnover karyawan

No	Sub Bidang	Jumlah Karyawan Januari	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Desember
1	Kantor	30	5		25
2	Persediaan Bahan Material	10			10
3	Lapangan	84	6	2	77
4	Lain-lain	6	1		5
	Jumlah	130	12	2	118

Sumber: Hasil wawancara karyawan PT. Global Heaterindo Teknik, 2019

Dari table 2 dapat dilihat secara keseluruhan bahwa tingkat turnover karyawan PT. Global

Heaterindo Teknik terjadi karena adanya kurangnya kenyamanan karyawan dalam bekerja, selain itu keyakinan diri akan potensi yang karyawan miliki dengan pemberian tugas yang mereka hadapi.

Sebagian orang mengandalkan fisik dengan emosional dalam menilai kemampuan mereka dengan menafsirkan reaksi stres dan ketegangan sebagai tanda - tanda kerentanan terhadap kinerja yang buruk. Oleh sebab itu karyawan membutuhkan *self efficacy* yang kuat agar tetap memiliki keyakinan yang kuat walaupun sedang menghadapi masalah. Adanya *self efficacy* dalam diri karyawan dapat mengurangi stres dan mengubah kecenderungan emosional yang negatif dan penilaian yang salah dari keadaan fisik mereka.

TINJAUAN PUSTAKA

Employee Engagement

Employee engagement merupakan suatu keadaan karyawan yang terlibat langsung secara psikologis dengan pekerjaannya. Karyawan akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun secara emosional selama menunjukkan performanya didalam bekerja (Albrecht, 2010:4). Definisi lain menyatakan bahwa *employee engagement* dapat diartikan sebagai kesediaan karyawan untuk bekerja ekstra, kepercayaan organisasi dan apa yang mereka perjuangkan dalam upaya membantu kesuksesan organisasi (Muthike, 2016). Perusahaan secara global tidak dapat menemukan kecocokan antara keuntungan,

produktivitas, dan keterlibatan karyawan dalam kantor Jain dan Swami (2014), oleh karena itu beberapa perusahaan global pemimpin mencoba menyelaraskan strategi organisasi dengan strategi bakat dalam organisasi

Penjelasan lain mengenai *employee engagement* adalah ketika karyawan berada dalam keadaan keterlibatan, mereka menggunakan dan menggabungkan berbagai tingkat emosi dan emosi mereka diri kognitif saat mereka mengubah tugas kerja dan aktivitas tertentu menjadi bermakna prestasi (Byrne 2015;17)

Kahn dalam tulisannya juga menyatakan bahwa keterikatan anggota organisasi dengan organisasinya sendiri tidak hanya secara fisik dan kognitif saja tetapi juga secara emosional (Kahn dalam Alberch 2010:154).

Dimensi dan Indikator Employee Engagement

Menurut Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006) terdapat 3 dimensi atau karakteristik *employee engagement*, diantaranya yaitu:

1. Semangat (*Vigor*)

- Memiliki energi yang tinggi
- Memiliki ketangguhan mental
- Memberikan usaha terbaik
- Bertahan menghadapi kesulitan

2. Dedikasi (*Dedication*)

- Rasa antusias tinggi
- Memberikan inspirasi
- Merasa bangga

- Menyukai tantangan

3. Penyerapan (*Absorption*)

- Berkonsentrasi penuh
- Senang dilibatkan dalam pekerjaan
- Merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja

Self Efficacy

Self Efficacy adalah keyakinan seseorang pada kemampuannya sendiri untuk mengembangkan dan menciptakan kesuksesan dengan menilai pengalaman masa lalu. Keyakinan ini menuntun individu untuk bekerja secara memadai dan mengatasi situasi yang dihadapi dengan cara yang diharapkan (Na-Nan, 2019:3). Definisi lain mendefinisikan Self Efficacy sebagai faktor predictor penting bagi perusahaan (Bashawir, et al, 2019;5).

Secara alami karyawan menjadi lebih efisien ketika karyawan memiliki *self efficacy* yang lebih tinggi dan menghasilkan tekad dan motivasi yang tinggi dalam prestasi kerjanya. Disisi lain karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy* yang rendah memiliki sifat yang cenderung mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan mereka dan sikap seperti itu dapat menjadi faktor kegagalan dalam menyelesaikan tugas mereka (Martínez-Martí & Ruch, 2017)

Sedangkan Baron dan Byrne meyakini bahwa efikasi diri merupakan evaluasi seseorang terkait kemampuan dan kompetensi diri dalam

melakukan suatu pekerjaan atau tugas, untuk mencapai tujuan serta dalam mengatasi hambatan (Fabian 2017).

Dimensi dan indikator *self efficacy*

Dari berbagai literatur diatas Bandura menyatakan bahwa terdapat 4 dimensi terkait dengan *self efficacy* (Lunenburg, 2011) terdapat 4 dimensi *self efficacy* meliputi:

1. *Past performance*

- Tugas yang menantang
- Pelatih
- Kepemimpinan yang mendukung

2. *Vicarious experience*

- Kesuksesan rekan kerja
- Kesuksesan perusahaan

3. *Verbal persuasion*

- Hubungan atasan dengan pegawai
- Peran pemimpin

4. *Emotional cues*

- Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan

Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kinerja. Istilah kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67).

Sedangkan pendapat lainnya menyatakan bahwa kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi

kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo 2017).

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang dan di masa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya (Desseler, 2015:330). Pendapat yang lain menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya (Rivai, 2013:549).

Dimensi dan indikator kinerja

a. Kualitas kerja

- Ketepatan dalam mengerjakan suatu tugas
- Ketelitian mengerjakan tugas dengan meminimalisir kesalahan
- keterampilan

b. Kuantitas kerja

- Kecepatan

c. Tanggung jawab

- Menerima dan melaksanakan pekerjaan dengan mengerjakan pekerjaan sebaik-baiknya
- Sarana dan prasarana

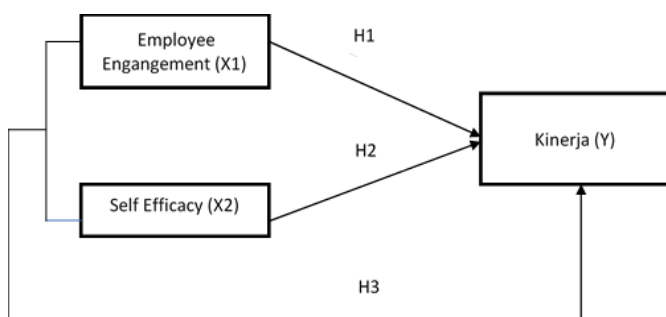
d. Kerja sama

- Kekompakan dengan rekan kerja dengan saling berpartisipasi mengerjakan tugas.

Kerangka Berfikir

Merupakan pemikiran merupakan alur pikir penulis yang dijadikan sebagai skema pemikiran atau dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat indicator yang melatar belakangi penelitian ini. Dalam kerangka pemikiran ini peneliti akan mencoba mencoba menjelaskan masalah pokok penelitian. Penjelasan yang disusun akan menggabungkan antara teori dengan masalah yang diangkat.

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel, yaitu *employee engagement*, *self efficacy* dan kinerja sebagai variable dependen. *Employee engagement* diasumsikan mempengaruhi kinerja. *Self efficacy* diasumsikan mempengaruhi kinerja. *Employee engagement* dan *self efficacy* juga diasumsikan mempengaruhi kinerja. Dengan berpedoman pada teori yang diungkapkan sebelumnya. Berdasarkan sifat dan hubungan antara *employee* dengan kinerja, dan *self efficacy* dengan kinerja memiliki hubungan tidak simetris. Hubungan tidak simetris berarti variable independen dan variable dependen memiliki hubungan satu arah, dimana variable independen (*Employee Engagement*, *Self Efficacy*) mempengaruhi variable dependennya (Kinerja) namun tidak sebaliknya. Dijelaskan dalam bagan berikut:



Gambar 1. Model Konseptual

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. Global Heaterindo Teknik. Suatu perusahaan yang bergerak pada bidang industry dan jasa. Fokus perusahaan ini adalah perlakuan panas dan supplier. Perusahaan tersebut telah berdiri sejak tahun 2014. Perusahaan ini berkantor di Jl. Kamper No. 7 Kel. Kotabumi, Kec. Purwakarta, Cilegon, Banten.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 118 karyawan PT. Global Heaterindo Teknik.

Sampel

Dalam penelitian ini penentuan sampel yang ditentukan secara *Non Probability Sampling* dengan metode pengambilan sampel dimaksudkan sebagai reperesitif dari seluruh populasi yang ada, sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu karyawan PT. Global Heaterindo Teknik, dengan jumlah sampel sebanyak 118 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Berdasarkan Usia

Responden dalam penelitian ini yang berusia dengan rentang 20-30 tahun sebanyak 52 orang karyawan atau 44%. Yang berusia rentang 31-40 tahun sebanyak 46 orang karyawan atau

39%. Dan yang berusia rentang ≥ 41 tahun sebanyak 20 orang karyawan atau 17%. Berdasarkan hal tersebut rentang usia dari responden dengan usia 20-30 tahun lebih dominan dibandingkan dari responden yang memiliki rentang usia 31-40 tahun dan ≥ 41 tahun. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan yang ada di PT. Global Heaterindo Teknik didominasi dengan usia yang masih muda.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 73 orang atau 62%. Sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 45 orang atau 38%. Berdasarkan hal tersebut jenis kelamin dari responden laki-laki lebih dominan dibandingkan dari responden perempuan karena perusahaan lebih banyak memiliki pekerja lapangan akibatnya tenaga laki-laki lebih dibutuhkan dibandingkan perempuan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden dalam penelitian ini yang berlatar belakang pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 40 orang atau 34%. Yang berlatar belakang pendidikan Diploma sebanyak 26 orang atau 22% dan yang berlatar belakang pendidikan sarjana sebanyak 52 orang atau 44%. Berdasarkan hal tersebut latar belakang pendidikan dari responden dengan latar belakang pendidikan sarjana lebih dominan di

bandingkan dengan responden yang latar belakang SMA/Sederajat dan Diploma dimana bertujuan untuk meningkatkannya performa kerja karyawan, perusahaan mengharapkan dari pengalaman yang karyawan miliki mampu menangani pekerjaan yang ditunjukkan padanya.

HASIL LENGKAP PENELITIAN

Deskripsi Data

Pada variable *Employee Engagement* jawaban minimum responden yang telah didapatkan dari pengisian kuisisioner adalah sebesar 30 dan jawaban maksimum yang telah didapatkan dari pengisian kuisisioner adalah sebesar 53, dengan rata-rata sebesar 44.53 dengan standar deviasi sebesar 4,542. Variable *Self Efficacy* jawaban minimum responden yang telah didapatkan dari pengisian kuisisioner adalah sebesar 21 dan jawaban maksimum yang telah didapatkan dari pengisian kuisisioner adalah sebesar 40, dengan rata-rata sebesar 33.04 dengan standar deviasi sebesar 3,732. Variabel kinerja karyawan jawaban minimum responden yang telah didapatkan dari pengisian kuisisioner adalah sebesar 19 dan jawaban maksimum yang telah didapatkan dari pengisian kuisisioner adalah sebesar 35, dengan rata-rata sebesar 28,70 dengan standar deviasi sebesar 2,877.

Uji validitas dan reliabilitas

Berdasarkan pengujian variable dan reliabilitas yang telah dilakukan, semua item pernyataan dinyatakan valid dan reliable.

Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variable pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Seperti dibawah nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Hubungan dari *variable employee engagement* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan menunjukkan suatu pola dengan distribusi yang normal. Distribusi yang normal ini terlihat dari data yang menyebar di sekitar garis diagonal, hal tersebut menjelaskan bahwa model regresi telah memenuhi uji asumsi secara normal.

Setelah itu untuk menguji distribusi normal, maka dilakukan dengan cara menggunakan uji kolmogorov-smirnov. Pada uji kolmogorov-smirnov menghasilkan output Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Hasil tersebut lebih besar dari 0,05 dan kurang dari 1, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent) (Ghozali, 2018). Pengujian multikolinieritas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel

independen. Efek dari multikolinieritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independent. Data yang telah diujikan dan tidak mengalami gejala multikolinieritas dari setiap variabel independen yaitu dengan cara melihat hasil uji dari nilai tolerance dan VIF. Dari hasil uji tolerance menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dari penelitian mempunyai nilai sebesar 0,263 dimana nilai lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,796 dimana nilai lebih kecil dari 10. Dari hasil tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa pada model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Cara mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot.

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola-pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) mengindikasikan terjadi heterokedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik

menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokendastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji statistik dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan tingkat signifikan diatas 5% maka disimpulkan tidak terjadi heterokendastisitas. Namun, bila tingkat signifikansi dibawah 5%, maka ada gejala heterokendastisitas (Ghozali, 2018).

Berdasarkan uji bisa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, selain itu tidak terjadi suatu pola yang jelas pada penyebaran data yang telah diujikan. Hal tersebut menyimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi ini layak digunakan untuk variabel *employee engagement* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Selain itu, uji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara Uji Glejser, dengan cara melihat nilai signifikansi apakah nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Jika hal tersebut terjadi maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Didapat nilai signifikansi (sig.) dari variabel *Employee Engagement* sebesar 0,217 dan nilai signifikansi (sig.) dari variabel *Self Efficacy* sebesar 0,096. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menyimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi ini layak digunakan untuk Variabel *Employee Engagement* dan *Self Efficacy*

terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018; 99).

Tabel 3. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.769	.929		2.981	.004
Employee Engagement	.271	.040	.428	6.735	.000
Self Efficacy	.419	.049	.543	8.547	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t pada tabel diatas diperoleh t hitung untuk *employee engagement* sebesar 6,735 dan *self efficacy* sebesar 8,547. Untuk menentukan t tabel digunakan lampiran statistika tabel t, dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ dengan (df) $n-1$ atau $118-1 = 117$. Maka diperoleh t tabel 1,980.

a. Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan

Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien kecerdasan emosional adalah $6,735 > t$ tabel 1,980. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan (H_a diterima dan H_o ditolak), jadi secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Terlihat bahwa *t* hitung untuk koefisien self efficacy adalah 8,547 > *t* tabel 1,980. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara self efficacy terhadap kinerja karyawan (*H_a* diterima dan *H_o* ditolak), jadi secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara self efficacy terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Fauziah (2016) yang menemukan bahwa *employee engagement*, komitmen organisasi, rotasi pekerjaan, dan kompensasi terhadap kinerja.

Uji f

Uji simultan *F* digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen (*employee engagement dan self efficacy*) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Ghozali, 2018).

Tabel 4. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	850.046	2	425.023	412.217	.000 ^b
	Residual	118.573	115	1.031		
	Total	968.619	117			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Employee Engagement

Dari hasil uji *f* pada table diatas diperoleh *f* hitung sebesar 412,217 sedangkan nilai *F* tabel digunakan lampiran statistika tabel *F*. Menghitung *F* tabel dengan *dk* pembilang = *k* (jumlah variabel independen) dan *dk* penyebut = (*n-k-1*) dengan taraf kesalahan 5%. Dari rumus tersebut diperoleh *dk* pembilang = *k* dan *dk*

penyebut = (*n-k-1*) dengan taraf kesalahan 0,05 atau 5%. Dari rumus tersebut diperoleh *dk* pembilang = 2 dan *dk* penyebut = 118-2-1 = 115. Maka diperoleh *F* tabel sebesar 3,08.

Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai *F* hitung > *F* tabel dengan nilai 412,217 > 3,08 maka *H_o* ditolak dan *H_a* diterima, artinya variabel *employee engagement* dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Analisis Linier Berganda

Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda karena ingin mengetahui bagaimana variabel independen (*X*) dapat mempengaruhi variabel dependen (*Y*) secara langsung. Model regresi berganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya.

Dari hasil perhitungan tabel diatas, dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi standarized sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 2,769 + 0,271 X_1 + 0,419 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X₁ = Employee Engagement

X₂ = Self Efficacy

b_1b_2 = Koefisien Regresi

e = Error

- a) Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa besarnya dari nilai kinerja karyawan (Y). Variabel *employee engagement* dan *self efficacy* dinyatakan konstan dengan nilai kinerja karyawan sebesar 2,769.
- b) Koefisien regresi variabel *employee engagement* (X1) sebesar 0,271 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan, jika semakin banyaknya jumlah pekerjaan yang terjadi di luar normal jam kerja serta jumlah koneksi jaringan dan waktu yang dihabiskan dengan orang-orang di luar tim langsung atau wilayah kerjanya maka kinerja karyawan akan meningkat.
- c) Koefisien regresi variabel *self efficacy* (X2) sebesar 0,419 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan, jika semakin produktif dan tanggap terhadap tuntutan kebutuhan perusahaan yang menghendaki kinerja karyawan secara maksimal maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	0.878	0.875	1.015

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Employee Engagement

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat

disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (Adjusted R Square) ialah sebesar 0,875 atau 87,5%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari R square maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Maka 87,5% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *employee engagement* dan *self efficacy*. Sedangkan sisanya, yaitu 12,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh *employee engagement* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Heaterindo Teknik, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *Employee Engagement* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Global Heaterindo Teknik.
2. Variabel *Self Efficacy* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Global Heaterindo Teknik.
3. Variabel *Employee Engagement* dan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Global Heaterindo Teknik.

DAFTAR PUSTAKA

Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. UK: Edward Belgar Publishing

- Limited.
- Aziz, A.M & Irjayanti. M. 2014, *Manajemen*. Bandung: Mardika Group.
- Bashawir, A. et al. (2019). Enhancing Malaysian SME Employee Work Engagement: The Mediating Role of Job Crafting in the Presence of Task Complexity, Self-Efficacy and Autonomy. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 6.
- Byrne, Z.A. (2015). *Understanding Employee Engagement: Theory, Research, and Practice*. New York: Routledge.
- Desseler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Lunenburg, C. F. (2011). Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*.
- Mangkunegara, A.P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Martínez-Martí, M. L. & Ruch, W. (2017). Character strengths predict resilience over and above positive affect, self-efficacy, optimism, social support, self-esteem, and life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 12(2), 110-119.
- Na-Nan, K, Sanamthong, E. (2020). Self-efficacy and employee job performance Mediating effects of perceived workplace support, motivation to transfer and transfer of training. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 37(1), 1-17.
- Imam, G. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Rivai, V. & Ella, S.J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement Ofwork Engagement with A Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 66, 701-716
- Santrock, J.W. (2017). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.