



Pengaruh Work Engagement dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Artasedana Surapati

Ernita Nadila Pransiska Br Sipayung, I Gusti Ketut Adi Winata
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha
ernita.nadila@student.undiksha.ac.id, k.adi.winata@undiksha.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya work engagement dan kompetensi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work engagement dan kompetensi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan pada PT Artasedana Surapati. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Artasedana Surapati yang berjumlah 48 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas, kemudian dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work engagement berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kompetensi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selain itu, work engagement dan kompetensi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artasedana Surapati. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan work engagement dan kompetensi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, atau disiplin kerja, serta menggunakan objek penelitian yang lebih luas agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.

Kata kunci: Work Engagement, Kompetensi Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Di tengah perkembangan globalisasi dan transformasi digital, keberadaan manusia tetap menjadi faktor utama yang tidak sepenuhnya dapat digantikan oleh kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*), mesin, maupun teknologi lainnya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara optimal agar organisasi mampu meningkatkan produktivitas dan mempertahankan daya saing. Menurut Hasibuan (2016), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar mampu bekerja secara efektif dan efisien guna mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan demikian, kualitas sumber daya manusia menjadi penentu utama keberhasilan organisasi, terutama melalui pencapaian kinerja karyawan yang optimal.

Kinerja karyawan menggambarkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Pencapaian kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis dan karakteristik individu, seperti *work engagement* serta kompetensi kerja. *Work engagement* menunjukkan tingkat semangat, dedikasi, dan keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan kompetensi kerja mencerminkan kemampuan yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif. (Silvia & Bagia, 2019) pada karyawan Hotel Adirama juga menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan *Job Demands-Resources (JD-R) Model*, *work engagement* berperan sebagai *job resource* dan kompetensi sebagai *personal resource* yang secara bersama-sama mampu meningkatkan motivasi serta menghasilkan kinerja yang lebih baik (Bakker & Demerouti, 2007; Rich et al., 2010). Oleh sebab itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kompetensi yang memadai sekaligus keterikatan kerja yang tinggi agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

PT Artasedana Surapati merupakan perusahaan ritel yang berlokasi di Jalan Surapati No. 120, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali. Perusahaan yang didirikan pada tahun 2015 ini telah berkembang dengan membuka beberapa gerai di berbagai wilayah Bali dan Banyuwangi. Namun, selama pandemi COVID-19 perusahaan sempat menghentikan operasional di beberapa unit usaha akibat penurunan jumlah pelanggan, pembatasan aktivitas masyarakat, serta pertimbangan keselamatan kerja. Kondisi tersebut memberikan dampak terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang hingga kini masih menjadi tantangan bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan bagian Human Resource Development (HRD), ditemukan bahwa sebagian karyawan masih menunjukkan tingkat *work engagement* yang relatif rendah. Kondisi tersebut ditandai dengan menurunnya antusiasme, motivasi, dan konsentrasi dalam bekerja, terutama ketika menghadapi pekerjaan yang bersifat rutin atau ketika penghargaan yang diterima dianggap belum sesuai dengan harapan. Dampaknya terlihat pada kualitas pelayanan kepada pelanggan yang belum konsisten serta keterlambatan penyelesaian pekerjaan. HRD juga mengungkapkan bahwa karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab, dedikasi, dan komitmen yang lebih besar sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan keterikatan kerja yang rendah.

Fenomena tersebut diperkuat oleh data internal perusahaan yang menunjukkan adanya penurunan pencapaian kinerja selama periode April–Juni 2025. Persentase pencapaian kinerja yang semula mencapai sekitar 85% pada April menurun menjadi sekitar 72% pada Mei, kemudian kembali turun hingga sekitar 42% pada Juni. Penurunan tersebut diikuti dengan meningkatnya tingkat keterlambatan karyawan. Data absensi menunjukkan bahwa persentase keterlambatan meningkat dari 4,17% pada April menjadi 6,25% pada Mei, kemudian mencapai 12,5% pada Juni 2025. Kondisi ini mengindikasikan adanya penurunan kedisiplinan sekaligus rendahnya keterikatan terhadap pekerjaan yang berpotensi memengaruhi pencapaian kinerja karyawan.

Fenomena tersebut selaras dengan *Job Demands-Resources Model* yang menjelaskan bahwa rendahnya *job resources*, termasuk *work engagement*, dapat menurunkan motivasi dan berdampak pada penurunan kinerja, terutama pada sektor ritel yang memiliki tuntutan pekerjaan tinggi seperti interaksi dengan pelanggan, target penjualan, dan jam kerja yang panjang (Bakker & Demerouti, 2007). Selain itu, Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan, sedangkan Schaufeli dan Bakker (2010) menjelaskan bahwa *work engagement* terdiri atas dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Sementara itu, Spencer dan Spencer (1993) menegaskan bahwa kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang menjadi dasar seseorang dalam menghasilkan kinerja unggul.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh *work engagement* dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan hasil yang belum konsisten. Setyawan et al. (2023), Manalu et al. (2021), serta Irawati (2014) menemukan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan Christbelloni et al. (2021) melaporkan bahwa *work engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil yang beragam juga ditemukan pada variabel kompetensi kerja. Asmini et al. (2022), Dwi dan Rindaningsih (2023), serta Pratama dan Suarmanayasa (2025) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, sementara Suwanto et al. (2024) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang masih perlu dikaji lebih lanjut.

Selain kesenjangan empiris, terdapat pula kesenjangan kontekstual karena sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada instansi pemerintah maupun sektor publik, sedangkan penelitian pada sektor ritel modern, khususnya di wilayah Bali, masih relatif terbatas. Padahal, sektor ritel memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut interaksi intensif dengan pelanggan, kecepatan pelayanan, serta kompetensi dan keterikatan kerja yang tinggi. Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT Artasedana Surapati, didukung oleh adanya penurunan kinerja, peningkatan keterlambatan karyawan, serta inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, penelitian mengenai pengaruh *work engagement* dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini mengangkat judul "Pengaruh Work Engagement dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Artasedana Surapati."

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh *work engagement* dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di PT

Artasedana Surapati yang berlokasi di Jalan Surapati No. 120, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali, pada periode Juli 2025 hingga Juni 2026. Populasi penelitian berjumlah 48 karyawan, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (census sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Instrumen penelitian terdiri atas 36 butir pernyataan yang mengukur tiga variabel, yaitu *work engagement*, kompetensi kerja, dan kinerja karyawan. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen diuji validitas dan reliabilitas menggunakan 30 responden. Hasil pengujian menunjukkan seluruh item memiliki nilai korelasi di atas nilai kritis dan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dinyatakan valid dan reliabel.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Tahapan analisis diawali dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan analisis. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh *work engagement* dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Besarnya kemampuan model dijelaskan melalui koefisien determinasi (R^2), sedangkan pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji F untuk menguji pengaruh simultan dan uji t untuk menguji pengaruh parsial dengan tingkat signifikansi 5%.

3. Hasil dan Pembahasan

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas Menggunakan Shapiro-Wilk

Tests of Normality			
	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
X1	,954	48	,060
X2	,969	48	,237
Y	,976	48	,429
*. This is a lower bound of the true significance.			
a. Lilliefors Significance Correction			

Sumber: Data Diolah pada SPSS 26.0 for windows

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Shapiro-Wilk* pada Tabel 4.2, diketahui bahwa jumlah data (*df*) yang diuji pada masing-masing variabel adalah sebanyak 48 responden. Variabel *work engagement* (X_1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,060, variabel kompetensi kerja (X_2) sebesar 0,237, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,429. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa data pada masing-masing variabel berdistribusi normal. Dengan demikian, data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Work Engagement (X_1)	0,980	1,020	Bebas Multikolinearitas
Kompetensi Kerja (X_2)	0,980	1,020	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Diolah pada SPSS 26.0 for windows

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.3, variabel *work engagement* (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,980 dan nilai VIF sebesar 1,020. Sementara itu, variabel kompetensi kerja (X_2) juga memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,980 dan nilai VIF sebesar 1,020. Nilai *tolerance* pada kedua variabel lebih besar dari 0,10 dan

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13139>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi penelitian ini, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Standar Sig	Keterangan
<i>Work Engagement</i> (X_1)	0,214	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kompetensi Kerja (X_2)	0,628	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah pada SPSS 26.0 for windows

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.4, variabel *work engagement* (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,214, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *work engagement* dengan residual. Selanjutnya, variabel kompetensi kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,628, yang juga lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, variabel kompetensi kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan residual. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
		B	Std.error	Beta		
1	(Constant)	16,688	7,040		2,371	0,022
	<i>Work Engagement</i> (X_1)	0,393	0,168	0,308	2,340	0,024
	Kompetensi Kerja (X_2)	0,235	0,092	0,336	2,555	0,014
<i>a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</i>						

Sumber: Data Diolah pada SPSS 26.0 for windows

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi $Y = 16,688 + 0,393X_1 + 0,235X_2 + \epsilon$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 16,688 mengindikasikan bahwa apabila variabel *work engagement* (X_1) dan kompetensi kerja (X_2) dianggap tetap atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 16,688. Koefisien regresi *work engagement* sebesar 0,393 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan *work engagement* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,393 dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi kompetensi kerja sebesar 0,235 juga bernilai positif, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompetensi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,235 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Dengan demikian, kedua variabel independen memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana *work engagement* memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan kompetensi kerja.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Std. error	Beta		
1	(Constant)	16,688	7,040		2,371	0,022
	Work Engagement (X ₁)	0,393	0,168	0,308	2,340	0,024
	Kompetensi Kerja (X ₂)	0,235	0,092	0,336	2,555	0,014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 26 for windows

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* (X₁) dan kompetensi kerja (X₂) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} masing-masing variabel yang lebih besar daripada t_{tabel} (2,014) serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *work engagement* dan kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 6. Uji F (Uji Signifikansi Pengaruh Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
1	Regression	638,138	2	319,069	6,976	0,002 ^b
	Residual	2058,175	45	45,737		
	Total	2696,313	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Work Engagement, Kompetensi Kerja

Sumber: Data Diolah pada SPSS 26

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 6,976 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,20 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,002. Nilai Sig. tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan signifikan secara statistik. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002, dimana lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *work engagement* (X₁) dan kompetensi kerja (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga model regresi dinyatakan layak untuk digunakan.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,486	0,237	0,203	6,76293

a. Predictors: (Constant), Work Engagement, Kompetensi Kerja

Sumber: Data Diolah pada SPSS 26 for windows

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,203. Hal ini menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dan jumlah sampel, variabel *work engagement* (X₁) dan kompetensi kerja (X₂) mampu menjelaskan sebesar 20,3% variasi kinerja karyawan (Y). Sementara itu, sebesar 79,7% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian,

seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, pelatihan, serta faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu, nilai *R Square* sebesar 0,237 menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel *work engagement* dan kompetensi kerja memberikan kontribusi sebesar 23,7% dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh Chin (1998), nilai R^2 sebesar 0,237 termasuk dalam kategori lemah (*weak*) karena berada pada rentang 0,19 kurang dari 0,33. Meskipun demikian, hasil ini tetap menunjukkan bahwa *work engagement* dan kompetensi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi yang relatif rendah mengindikasikan bahwa kinerja karyawan merupakan variabel yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Oleh karena itu, *work engagement* dan kompetensi kerja bukan merupakan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja karyawan, melainkan masih terdapat faktor-faktor lain yang memiliki kontribusi lebih besar di luar model penelitian

Pembahasan

Pengaruh *Work Engagement* dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Artasedana Surapati

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan, diperoleh nilai *F* hitung sebesar 6,976 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,005$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work engagement* dan kompetensi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artasedana Surapati. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *work engagement* dan kompetensi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Selain itu, hasil analisis koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,237 menunjukkan bahwa *work engagement* dan kompetensi kerja mampu menjelaskan 23,7% variasi kinerja karyawan. Sementara itu 76,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian yang tidak diteliti, seperti kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun faktor-faktor lainnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work engagement* dan kompetensi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila tingkat *work engagement* dan kompetensi kerja menurun, maka kinerja karyawan juga cenderung mengalami penurunan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya dan kemampuan yang dimiliki merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Karyawan yang memiliki semangat, dedikasi, serta penghayatan yang tinggi terhadap pekerjaannya akan terdorong untuk memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki secara maksimal sehingga mampu menyelesaikan tugas secara efektif, efisien, dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Kondisi tersebut juga tercermin pada PT Artasedana Surapati, di mana mayoritas responden berada pada usia produktif, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Meskipun sebagian besar karyawan memiliki masa kerja kurang dari satu tahun, mereka tetap mampu menunjukkan keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaan dan keyakinan terhadap kompetensi yang dimiliki. Hal ini mengindikasikan bahwa proses adaptasi, pembelajaran, dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan telah mendukung terbentuknya *work engagement* dan kompetensi kerja yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berkaitan dengan hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan, diperoleh temuan bahwa pernyataan mengenai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan memperoleh nilai rata-rata tertinggi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu memenuhi target kerja yang diberikan perusahaan. Kemampuan tersebut mencerminkan bahwa karyawan telah memiliki produktivitas yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pencapaian target kerja juga menunjukkan bahwa karyawan mampu mengelola waktu, memanfaatkan sumber daya yang tersedia, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Kondisi ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan pada PT Artasedana Surapati berada pada kategori yang baik dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Dari sisi *work engagement*, indikator yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan bahwa karyawan merasa memiliki energi yang penuh saat melaksanakan pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar

karyawan memiliki semangat, antusiasme, dan kesiapan fisik maupun mental dalam menjalankan pekerjaannya. Tingginya energi kerja mencerminkan bahwa karyawan memiliki keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan sehingga mampu bekerja secara lebih fokus, aktif, dan produktif. Semangat kerja yang tinggi tersebut menjadi salah satu faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawan karena individu yang memiliki *work engagement* tinggi cenderung berupaya memberikan hasil kerja terbaik bagi perusahaan.

Sementara itu, pada variabel kompetensi kerja, pernyataan mengenai kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan memperoleh nilai rata-rata tertinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki keyakinan terhadap pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kepercayaan diri tersebut mendorong karyawan untuk lebih berani mengambil keputusan, menyelesaikan permasalahan pekerjaan, serta beradaptasi dengan tuntutan kerja yang dihadapi. Meskipun mayoritas responden memiliki masa kerja kurang dari satu tahun, tingginya tingkat kepercayaan diri mengindikasikan bahwa proses pembelajaran dan adaptasi di perusahaan telah berjalan dengan baik sehingga karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *Job Demands-Resources* (JD-R) Model yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007), yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu *outcome* yang dipengaruhi oleh keseimbangan antara *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *job resources* (sumber daya pekerjaan), serta didukung oleh sumber daya pribadi (*personal resources*). Dalam model ini, *work engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang muncul sebagai hasil dari tersedianya sumber daya yang memadai, sedangkan kompetensi kerja merupakan salah satu sumber daya pribadi yang membantu karyawan menyelesaikan tuntutan pekerjaan secara efektif. Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi dan kompetensi kerja yang baik cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, proaktif, serta mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien. Kondisi tersebut pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas maupun kuantitas hasil kerja, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Dwiyanti et al (2019) yang meneliti PD. BPR Bank Buleleng 45 dan membuktikan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heriansyah dan Ali (2023) yang menemukan bahwa *employee engagement*, kompetensi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Royal Progress Jakarta. Selain itu, penelitian Kapero, Sendow et al (2023) juga menunjukkan bahwa keterlibatan kerja, kompetensi, dan keterikatan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Kawangkoan. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin memperkuat bahwa peningkatan *work engagement* yang diimbangi dengan kompetensi kerja yang baik merupakan strategi penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut. *Work engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artasedana Surapati. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan kerja yang dimiliki karyawan, yang tercermin dari semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*), maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi cenderung lebih antusias, bertanggung jawab, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artasedana Surapati. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi kerja yang dimiliki karyawan, yang meliputi pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), konsep diri (*self-concept*), ciri kepribadian (*traits*), dan motif (*motive*), maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kompetensi yang baik membantu karyawan melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan sehingga mampu meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kerja. *Work engagement* dan kompetensi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artasedana Surapati. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat *work engagement* dan semakin baik kompetensi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan.

Reference

1. Asmini, Andi Rahma Nur Alam, and Amelia Putri. 2022. "Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng." *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)* 5(1):17–24. doi: 10.57093/metansi.v5i1.151.
2. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
3. Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
4. Bryman, A., & Cramer, D. (2012). *Quantitative data analysis with IBM SPSS 17, 18 and 19: A guide for social scientists* (Rev. ed.). London: Routledge.
5. Dwi, and Rindaningsih. 2023. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru." *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains* 2(1):137–45. doi: 10.32672/perisai.v2i1.151.
6. Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). *Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Bank Buleleng* 45. Bisma: Jurnal Manajemen, 5(2), 121–130.
7. Ghozali, I. (2022). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
8. Hakanen, J. J., & Bakker, A. B. (2017). *Born and Bred to Burn Out: A Life-Course View and Reflections on Job Burnout*. Burnout Research, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.002>
9. Hartati, Yenni, Sri Langgeng Ratnasari, and Ervin Nora Susanti. 2020. "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka." *Jurnal Dimensi* 9(2):294–306. doi: 10.33373/dms.v9i2.2542.
10. Irmayanti, Putu Agnes, Made Ary Widiastini, and I. Nengah Suarmanayasa. 2020. "Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2(1):111. doi: 10.23887/pjmb.v2i1.26274.
11. Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
12. Kahn, W. A. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
13. Krisnawati, K. D., & Bagia, I. W. (2021). *Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Prima Cargo*. Bisma: Jurnal Manajemen, 7(1), 29–38.
14. Lee, D. Y., & Jo, Y. (2023). *The job demands–resource model and performance: The mediating role of employee engagement*. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1194018. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1194018>
15. Mangantar, P. (2025). *Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Kesesuaian Kompetensi-Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bisnis (Studi pada PT Pegadaian Area Manado 1)*. *Indonesian Journal of Economics, Management, and Accounting (IJEAMA)*, 2(6), 1858–1861. <https://jurnal.intekom.id/index.php/ijema>
16. Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
17. Ningsih, K. A. C., Sapta, I. K. S., & Novarini, N. N. A. (2025). *PENGARUH WORK ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NIKKI PURI MEDIKA DENPASAR DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI*. *EMAS*, 6(6), 1202–1219
18. Nuraeni, N. M., & Supartha, I. W. G. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Badung*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2610–2630. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i07.p08>
19. Pratama, I. G. A. Y., & Suarmanayasa, I. N. (2025). *Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng*. Bisma: Jurnal Manajemen, 11(2), 501–507.
20. Qodariah. 2019. "Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia." *Stability: Journal of Management and Business* 2(1). doi: 10.26877/sta.v2i1.4033.
21. Saks, A. M. (2006). *Antecedents and Consequences of Employee Engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
22. Salsabila, N., & Lo, S. J. (2023). *Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Balai Pustaka (Persero) dimediasi oleh work engagement* [Tesis Magister, Universitas Mercu Buana]. Universitas Mercu Buana Repository. <https://repository.mercubuana.ac.id/76226/>
23. Sarton Sinambela, Parel Naibaho, Erwin Simanjuntak, Gilang Wijiangkara. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis* 4(1):217–40.
24. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study*. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
25. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2021). *The Concept of Work Engagement: A Review and Future Directions*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(2), 173–191.
26. Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
27. Setyawan, C. Anggreani, Nurhidayah Nurhidayah, and Mohamad Bastomi. 2023. "The Influence of Work Life Balance, Quality Work Life and Work Engagement on Employee Performance." *Jurnal Riset Manajemen* 12(02):1–8.
28. Silvia, S., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). *Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen Indonesia, 7(1), 9–16.
29. Suwondo, D., & Sutanto, E. M. (2015). *Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Surabaya*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 191–202. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.191-202>
30. Wahyuni, R., Edriani, D., Sari, F., & Irfani, H. (2024). *Work Engagement, Komitmen Organisasi, dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Kota Padang*. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi (EKOBISTEK)*, 13(2), 101–110. Tersedia pada <https://jman-upiypk.org/ojs/index.php/ekobistek/article/view/323>
31. Wati, N. M., & Warsindah, L. (2022). *Pengaruh servant leadership, competency, motivation terhadap job performance dengan peran mediasi work engagement pada pegawai Kementerian Kelautan dan Perikanan*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(4), 574–585. <https://doi.org/10.32493/JEE.v4i4.22025>
32. Wibawa, I. G. A., & Mayasari, N. M. D. A. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Maha Surya Motor II Cabang Penarukan Singaraja*. *BISMA: Jurnal Manajemen*, 6(2).
33. Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). *Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183–200. <https://doi.org/10.1348/096317908X285633>