



### KETERIKATAN KARYAWAN DAN KOMPETENSI DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT. GRAMEDIA ASRI MEDIA KEDIRI

Erwin Syahputra

#### Article History:

Submitted: 15 – 07 – 2021

Revised: 18– 07 - 2021

Accepted: 25 – 07 - 2021

#### Keywords:

Employee Engagement,  
Competence, Employee  
Performance

#### Kata Kunci:

Keterikatan Karyawan,  
Kompetensi, Kinerja  
Karyawan

#### Koresponding:

Universitas Islam Kediri, Jawa  
Timur, Indonesia

Email: [erwinsyahputra@uniska-kediri.ac.id](mailto:erwinsyahputra@uniska-kediri.ac.id)

#### Abstract

*The Influence of Employee Engagement and Competence on Employee Performance at PT. Gramedia Asri Media Kediri. This study aims to determine the effect of employee engagement and competence on employee performance either partially or simultaneously at PT. Gramedia Asri Media Kediri. The sampling technique in this study uses a saturated sampling technique, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. The sample in the study was 30 employees at PT. Gramedia Asri Media Kediri. Data obtained through observation, interviews, literature study, and questionnaires. The data measuring instrument used is the Likert scale. The analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis test, t test and F test. From the research results, employee engagement variable has an effect but is not significant on employee performance variables. The competence variable has a partial and significant influence on the employee performance variable. Simultaneous test results found that employee engagement and competence variables simultaneously affect employee performance variables. It is known from the results of the F test with a sig value of 0.000 ( $0.000 < 0.05$ ).*

#### Abstrak

*Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia Asri Media Kediri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterikatan karyawan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan pada PT. Gramedia Asri Media Kediri. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian sebanyak 30 karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Kediri. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuesioner. Alat pengukur data yang digunakan ialah skala likert. Teknik analisa yang digunakan ialah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F. Dari hasil penelitian variabel keterikatan karyawan mempunyai pengaruh namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel kompetensi mempunyai pengaruh dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji simultan didapatkan bahwa variabel keterikatan karyawan dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hal itu diketahui dari hasil uji F dengan nilai sig 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ).*

## PENDAHULUAN

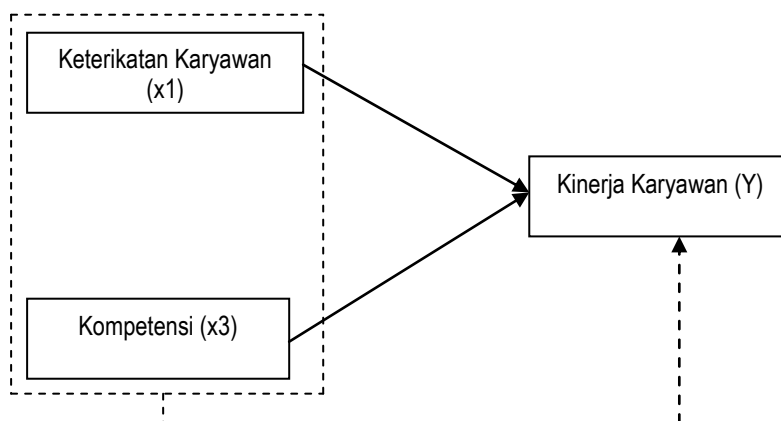
Dalam melaksanakan kegiatannya, keberhasilan dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan tidak hanya tergantung pada keunggulan teknologi dan sarana atau prasarana yang dimiliki, ataupun dana operasi yang tersedia, tetapi juga pada aspek sumber daya manusia. Aspek sumber daya manusia ini merupakan salah satu yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Dengan sumber daya manusia perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang saat ini semakin tinggi akan memacu setiap perusahaan supaya dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan lebih memberikan perhatian terhadap aspek sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan sangat berperan dalam perusahaan sebagai pemikir dan perencana yang dapat mengendalikan aktivitas pada perusahaan. Suatu perusahaan harus mampu menerapkan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat. "Agar sumber daya manusia bekerja dengan maksimal, maka karyawan harus memiliki keterikatan dengan perusahaan" (Gallup, 2004).

Suatu perusahaan harus mampu menerapkan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat 'Keterikatan karyawan telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan bisnis di pasar yang kompetitif seperti saat ini dan salah satu faktor penentu dalam kesuksesan organisasi' (Lockwood dalam Lewiuci dan Mustamu, 2016:101). Keterikatan karyawan penting dalam menentukan peran karyawan untuk menjalankan perusahaan, sehingga karyawan memiliki pengaruh besar dalam pencapaian visi dan tujuan perusahaan. Keterikatan karyawan merupakan konsep manajemen bisnis dimana dalam keterikatan karyawan menunjukkan karyawan yang berada dalam perusahaan dapat sepenuhnya terlibat dalam perusahaan dan antusias terhadap pekerjaan, dengan demikian karyawan akan lebih jauh untuk mementingkan kepentingan perusahaan. Perusahaan juga memerlukan sumber daya manusia yang mampu mengimbangi dinamika organisasi tersebut, yaitu sumber daya manusia yang berbasis kompetensi. Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Spencer dan Spencer (dalam Moehersono, 2010): Kompetensi adalah 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, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

PT. Gramedia Asri Media merupakan perusahaan retail yang tersebar di seluruh Indonesia. Salah satunya adalah PT. Gramedia Asri Media Kediri Perusahaan ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan buku. Dalam upaya meningkatkan penjualan, salah satu upaya PT. Gramedia Asri Media Kediri adalah dengan meningkatkan kinerja setiap karyawan. Jika setiap karyawan memiliki kinerja yang bagus akan berdampak sangat besar kepada perusahaan. Untuk itu PT. Gramedia Asri Media Kediri, membutuhkan karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan adalah melalui keterikatan karyawan. Jika keterikatan karyawan berjalan dengan baik maka karyawan akan lebih termotivasi untuk mengenal, memahami perusahaan dan mengerti tugasnya. PT. Gramedia Asri Media Kediri juga meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi, hal ini dilakukan karena wawasan yang luas juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Dengan kompetensi yang baik seorang karyawan akan paham dengan apa yang menjadi tugasnya dalam sebuah perusahaan. Penerapan sistem keterikatan karyawan dan kompetensi yang baik akan menyebabkan perusahaan dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang unggul, sehingga perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya serta tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Tujuan penelitian yang diajukan dalam penelitian adalah : Untuk menjelaskan apakah keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Kediri secara parsial. 2) Untuk menjelaskan apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Kediri secara parsial. 3) Untuk menjelaskan apakah keterikatan karyawan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Kediri secara simultan. Rumusan masalah yang

dibangun dalam penelitian ini adalah : 1) Apakah keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Kediri secara parsial. 2) Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Kediri secara parsial. 3) Apakah keterikatan karyawan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Kediri secara simultan. Sehingga dapat tergambarkan pada Gambar dibawah ini :



**Gambar 1. Kerangka Pikir**

Hipotesis merupakan jawaban sementara, yang masih perlu diuji kebenarannya melalui fakta-fakta. (Irianto, 2004:97) : 1) Diduga keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Kediri secara parsial. 2) Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Kediri secara parsial. 3) Diduga keterikatan karyawan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Kediri secara simultan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif karena berhubungan dengan pengolahan data-data nominal pada hasil penelitian nantinya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Gramedia Asri Media Kediri dengan jumlah 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh atau sensus. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2013). Hal ini dilakukan mengingat jumlah karyawan PT. Gramedia Asri Media Kediri relatif sedikit yaitu 30 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji hipotesis t dan uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarikan untuk mendapatkan data penelitian tersebut adalah valid. "Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut" (Ghozali, 2011:97). Dikatakan valid jika nilai korelasi (*pearson coreelation*) adalah positif dan taraf signifikan ( $\alpha$ )  $\leq 0.05$ . Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. "Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu" (Ghozali, 2011: 47). Dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha*  $> 0.6$  Berdasarkan kajian penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil uji validitas instrumen sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Item	Sig.	Kesimpulan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid
X1.6	0,000	Valid
X2.7	0,000	Valid
X2.8	0,000	Valid
X2.9	0,000	Valid
X2.10	0,000	Valid
X2.11	0,000	Valid
X2.12	0,000	Valid
X2.13	0,000	Valid
X2.14	0,000	Valid
X2.15	0,000	Valid
X2.16	0,000	Valid
Y.17	0,000	Valid
Y.18	0,001	Valid
Y.19	0,000	Valid
Y.20	0,003	Valid
Y.21	0,000	Valid
Y.22	0,002	Valid
Y.23	0,000	Valid
Y.24	0,000	Valid
Y.25	0,000	Valid
Y.26	0,000	Valid
Y.27	0,000	Valid
Y.28	0,000	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 16.0 2021

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keterikatan Karyawan	6	0,778	Reliabel
Kompetensi	10	0,912	Reliabel
Kinerja Karyawan	12	0,867	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 16.0 2021

Dapat diketahui jika nilai signifikan adalah  $< 0,05$ . Maka dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan yang ada dalam variabel tersebut adalah valid. setiap variabel yaitu keterikatan karyawan, kompetensi dan kinerja karyawan memiliki *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ . Maka semua variabel dikatakan reliabel dan dapat dipercaya.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	B	T	Sig.
(Constant)	9,677	1,985	0,057
Keterikatan Karyawan	0,218	0,732	0,470
Kompetensi	0,767	4,216	0,000

Sumber : Data diolah SPSS 16.0 2021

Berdasarkan Analisis Regresi Linier Berganda pada penelitian ini, maka dapat di tulis persamaan regresi sebagai berikut :

*Keterikatan Karyawan Dan Kompetensi Dalam Mepengaruhi Kinerja Karyawan ..... , Erwin Syahputra.*

$$Y = 9,677 + 0,218 X1 + 0,767 X2 \dots \dots \dots (1)$$

Artinya apabila keterikatan karyawan (X1) dan kompetensi (X2) tidak mengalami perubahan (konstan) maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 9,677. Koefisien regresi variabel keterikatan karyawan (X1) adalah sebesar 0,218 ini artinya bila terjadi kenaikan pada variabel keterikatan karyawan (X1) sebesar satu satuan dan variabel kompetensi (X2) tetap maka akan menyebabkan variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,218 satuan. Koefisien regresi variabel kompetensi (X2) adalah sebesar 0,767 ini artinya bila terjadi kenaikan pada variabel kompetensi (X2) sebesar satu satuan dan keterikatan karyawan (X1) tetap maka akan menyebabkan variabel kinerja karyawan (Y) naik 0,767 satuan

Nilai ttabel adalah 2,05183. Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan pada Tabel 8 dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Nilai thitung 0,732 < ttabel 2,05183, dengan nilai sig 0,470 > 0,05. Berarti H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya variabel keterikatan karyawan (X1) berpengaruh namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). 2) Nilai thitung 4,216 > ttabel 2,05183, dengan sig 0,000 < 0,05. Berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel kompetensi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Fhitung 20,234 > Ftabel 3,35 dengan nilai sig. F (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) keterikatan karyawan (X1) dan kompetensi (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). hubungan antara keterikatan karyawan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Kediri adalah kuat, dengan R Square sebesar 0,600 artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh keterikatan karyawan dan kompetensi sebesar 60 %, sedangkan sisanya 40 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

#### **Keterikatan Karyawan Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Nilai thitung 0,732 < ttabel 2,05183, dengan taraf signifikansi sebesar 0,470 > 0,05. Dengan demikian Ha ditolak dan H0 diterima, yang artinya variabel keterikatan karyawan (X1) berpengaruh namun tidak signifikan terhadap semangat kerja (Y) pada PT. Gramedia Asri Media Kediri. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Joushan dan Syamsun (2015), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa keterikatan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh yang kecil yaitu sebesar 0,128.

#### **Kompetensi Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan.**

Nilai thitung 4,216 > ttabel 2,05183, dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya variabel kompetensi (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Kediri. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ataunur dan Ariyanto (2015), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil thitung sebesar 12,064 dan sig sebesar 0,000.

Nilai Fhitung 20,234 > Ftabel 3,35, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Hal tersebut telah menunjukkan bahwa keterikatan karyawan dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Kediri. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Paluta dan Suprpto (2018), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi dan keterikatan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, nilai signifikansi 0,000 < 0,05

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh keterikatan karyawan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Kediri. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : 1) Terdapat pengaruh namun tidak signifikan dari variabel keterikatan karyawan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Kediri. 2) Terdapat pengaruh dan signifikan dari variabel kompetensi secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Kediri. 3) Terdapat pengaruh dan signifikan dari variabel keterikatan karyawan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Kediri.

## LITERATUR

- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ataunur, Ilman & Ariyanto, Eny. (2015). *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk*. Vol 16 No.2. Hlm 135 - 150. Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Gallup. (2004). *Employee Engagement Index Survey*. Gallup Management Journal.
- Ghozali, Imam. (2011). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 (Edisi 5)*. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Irianto, Agus (2016), *Konsep dasar, Aplikasi dan Pengembangannya*. Jakarta : Prenada Media
- Lewiuci, P.G. & Mustamu, R.H. (2016). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin*. Jurnal Manajemen Vol.4 No.2 Hlm 101-107. Universitas Kristen Petra.
- Moehertino. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Paluta, Sinda & Suprpto, Widjojo. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Cahaya Citra Alumindo*. Jurnal Manajemen Vol. 6 No. 1. Hlm 1 – 8. Universitas Kristen Petra.
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale, Preliminary Manual Version 1*. Occupational Health Psychology Unit, 1-58.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.