
**PENGARUH KOMPETENSI, DESAIN KERJA DAN *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

F. Anif Farida¹

1) *Management, Faculty of Business, Widya Mandala Catholic University, Surabaya*
anif.farida@ukwms.ac.id

ABSTRAK

Sebuah organisasi terdiri atas orang-orang dengan perasaan yang diberikan secara formal yang bekerja bersama untuk mencapai sasaran organisasi. Pengelolaan sumberdaya manusia perlu adanya keterlibatan karyawan karena kinerja yang lebih baik membutuhkan keterlibatan karyawan. Sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan karena merupakan salah satu modal perusahaan. Kinerja dapat melangsungkan keberlanjutan perusahaan karena kinerja mengacu pada keberhasilan seseorang dalam melakukan kegiatan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompetensi, desain kerja dan *employee engagement*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji signifikansi pengaruh positif kompetensi, desain kerja, dan *employee engagement* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ di Madiun. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Data dikumpulkan dengan menggunakan cara penyebaran kuesioner dengan sampel 40 responden, Pengujian dengan uji validitas dan uji reliabilitas, teknik analisa data uji hipotesis Uji t dengan menggunakan PLS. Hasil penelitian adalah kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, desain kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan *employee engagement* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.. Manfaat penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan terutama terkait dengan kompetensi, desain kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompetensi; desain kerja; *employee engagement*, kinerja karyawan.

ABSTRACT

Organizations consist of people with formally assigned feelings who work together to achieve organizational goals. Human resource management requires employee involvement because better performance requires employee involvement. Human resources in a company are very necessary because they are one of the company's assets. Performance can maintain the sustainability of the company because performance refers to a person's success in carrying out activities. Employee performance can be influenced by several factors, namely competence, work design, and employee engagement. The purpose of this study is to test the significance of the positive influence of competence, work design, and employee engagement partially on employee performance at PT. XYZ in Madiun. The research method uses a quantitative approach with a survey design. Data were collected by distributing questionnaires to a sample of 40 respondents, testing with validity and reliability tests, and hypothesis testing data analysis

techniques using the t-test using PLS. The results of the study indicate that competence has a significant positive effect on employee performance, work design has no effect on employee performance, and employee engagement has a significant positive effect on employee performance. The benefits of this study can contribute to decision making, especially regarding competence, work design, and employee engagement on employee performance.

Keywords : work design competency, employee engagement, employee performance

1. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi terdiri atas orang-orang dengan perasaan yang diberikan secara formal yang bekerja bersama untuk mencapai sasaran organisasi. Pengelolaan sumberdaya manusia perlu adanya keterlibatan karyawan karena kinerja yang lebih baik membutuhkan keterlibatan karyawan. Karyawan yang terlibat sebagai orang-orang yang secara mental dan emosional berinvestasi dalam pekerjaan serta memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pemberi kerja (Deasler, 2018).

Kinerja dapat melangsungkan keberlanjutan organisasi karena kinerja mengacu pada keberhasilan seseorang dalam melakukan kegiatan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah keahlian dan kemampuan; pengetahuan, kompetensi; rancangan kerja; kepribadian; motivasi kerja; lingkungan kerja; budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. kompetensi sangat dibutuhkan oleh sumber daya manusia (Deasler, 2018).

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir maupun untuk bertindak. Kompetensi merupakan jalinan terpadu yang unik antara pengetahuan, ketrampilan, sikap dan nilai-nilai yang direfleksikan dalam pola berfikir dan pola tindakan (Deasler, 2018). Pujoraharjo et al., (2015) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Senada dengan temuan Damayanti et al., (2019); Manippi & Saiful (2022); Krisnayanti et al., (2024); dan Andriawan et al. (2025) bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Selain kompetensi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah desain kerja.

Desain kerja adalah metode yang digunakan manajemen mengembangkan isi (*content*) kerja, termasuk semua tugas yang relevan, proses konstruksi dan revisi kerja (Frans, 2016:559). Desain kerja adalah teknik aplikasi dalam perilaku organisasi khususnya teknologi. Pujoraharjo et al. (2015); Putra (2020); Ananda (2022); Andriawan et al. (2025) bahwa desain kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Employee engagement merupakan antusias karyawan dalam bekerja karena karyawan mengarahkan energinya untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas strategi perusahaan. *Employee engagement* merupakan komitmen atau motivasi yang mengacu pada keadaan dimana karyawan merasa memiliki kepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan melakukan tugas dengan standar yang tinggi melebihi persyaratan yang ditugaskan. Bakker &

Schaufeli, (2008) bahwa *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktivitas, loyalitas, dan profitabilitas. Hasil penelitian Rich et al. (2010); Cendani & Tjahningsih (2015); Widyastuti & Rahardja, (2018) bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh (Sucahyowati & Hendrawan, 2020). Namun ada perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur et al. (2020) bahwa desain kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini merupakan gap yang menarik untuk diteliti. Tujuan dari penelitian ini menguji pengaruh positif kompetensi, desain kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT Marga Nusantara Jaya Cabang Madiun.

Tinjauan Pustaka

Kompetensi

Kompetensi dengan kemampuan dan kecakapan sepadan dengan ketrampilan. Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, ketrampilan, sikap dan apresiasi (Wibowo, 2014;271). Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu: 1) keyakinan dan nilai-nilai. Keyakinan terhadap diri maupun orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. 2) Ketrampilan. Ketrampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi, berbicara di depan umum. 3) Pengalaman. Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang. 4) Karakteristik kepribadian. Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya kemampuan merespons dan berinteraksi dengan lingkungan sekitar. 5) Motivasi. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah, memberikan dorongan apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap bawahan. 6) Isu emosional. Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi takut membuat kesalahan menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian. 7) Kemampuan intelektual. kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. 8) Budaya Organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan. (Wibowo, 2014;271)

Desain Kerja

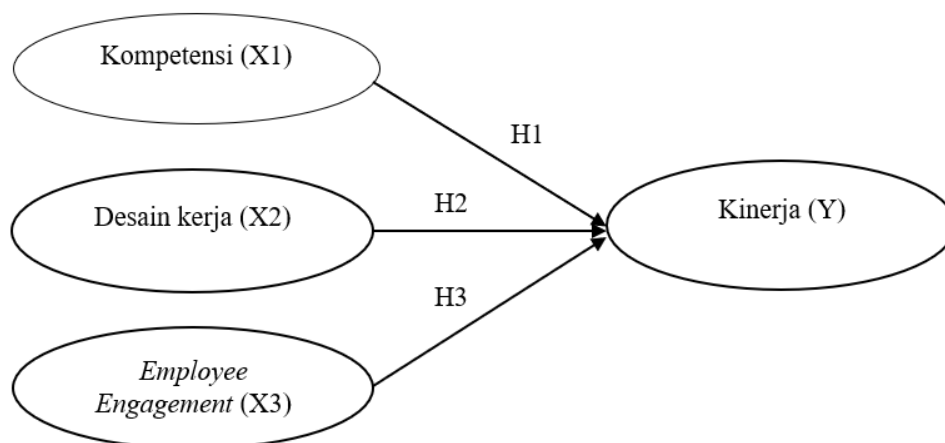
Definisi desain kerja menurut (Robbins, 2015) adalah suatu cara dimana elemen-elemen dalam suatu pekerjaan diorganisasi. Model karakteristik pekerjaan adalah suatu model yang mengusulkan bahwa suatu pekerjaan dapat digambarkan dalam bentuk lima dimensi utama sebagai berikut: 1) Keahlian yang bervariasi (*skill variety*) adalah kondisi suatu pekerjaan memerlukan aktivitas berbeda yang bervariasi sehingga pekerja dapat menggunakan keahlian dan bakat yang terspesialisasi. 2) Identitas tugas (*task identity*). Keadaan dimana suatu pekerjaan memerlukan penyelesaian secara keseluruhan dan dapat mengidentifikasi hasil kerja. 3) Signifikansi tugas (*task identity*). Keadaan dimana suatu pekerjaan memerlukan penyelesaian secara keseluruhan dan dapat mengidentifikais hasil kerja. 4) Kemandirian

(*autonomy*). Keadaan dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan yang cukup besar dan keleluasaan kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan dan dalam menetapkan prosedur yang akan digunakan untuk melaksanakan. 5) Umpan balik (*feedback*). Keadaan dimana pelaksanaan aktivitas pekerjaan menghasilkan informasi secara langsung dan jelas tentang kinerja (Robbins, 2015).

Employee Engagement

Menurut Schaufeli & Bakker, (2004), terdapat tiga aspek yang membangun dimensi *employee engagement* yakni : 1) Kekuatan (*Vigor*) Kekuatan dikarakteristikan dengan energi dan resiliensi mental yang tinggi ketika sedang bekerja, kemauan berusaha serta bersungguh sungguh dalam melakukan pekerjaan serta gigih dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan skor yang tinggi pada suatu aspek kekuatan biasanya memiliki energi dan stamina tinggi serta bersemangat ketika bekerja, sedangkan individu dengan skor rendah pada aspek kekuatan memiliki tingkat energi, semangat dan stamina yang rendah saat bekerja. b) Dedikasi (*Dedication*) Dedikasi mengacu pada perasaan yang penuh makna, serta antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan, individu yang memiliki skor tinggi pada aspek dedikasi secara kuat mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena adanya pengalaman bermakna, menginspirasi dan menantang. Selain itu, individu juga selalu antusias dan bangga dengan pekerjaannya, sedangkan individu dengan skor rendah tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya karena tidak memiliki pengalaman yang bermakna, menginspirasi dan menantang individu tersebut. c) Keasikan (*Absorption*) Keasikan yang dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh, minat terhadap pekerjaan dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan. Individu yang memiliki skor tinggi pada aspek absorpsi biasanya merasa tertarik dengan pekerjaan dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya, begitupun sebaliknya.

Kerangka Teoritis



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi adalah karakteristik manusia yang dapat diamati dan diukur sehingga kinerja bisa dimungkinkan. Menurut Pujoraharjo et al. (2015) hasil penelitian ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Menurut Damayanti Silviani & Harini (2018) bahwa kompetensi intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan Ardianto, (2021); Manippi & Saiful (2022); Krisnayanti et al. (2024); Andriawan et al. (2025) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1: Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Desain Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Desain kerja merupakan elemen-elemen dalam suatu pekerjaan diorganisasi (Robbins, 2015). Menurut Putra et al. (2020) desain kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.. Menurut Pujoraharjo dkk. (2015) bahwa desain kerja mempunyai pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Senada dengan (Putra, 2020) bahwa desain kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.yang di perkuat oleh Ananda (2022); dan Andriawan et al. (2025).

H2: Desain kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik sosial yang meningkatkan kinerja pekerjaan meliputi saling ketergantungan, dukungan sosial. Widyastuti & Rahardja (2018) *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Rich et al. (2010) dan Cendani & Tjahningsih (2015) bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi *employee engagement* maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sucahyowati & Hendrawan, (2020) pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan signifikan berarti terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

H3: *Employee engagement* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

2. METODE

Penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data bersifat statistik atau kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020:14). Dalam hal ini variabel (*independen*) memengaruhi variabel lain (*dependent*). Objek dalam penelitian ini adalah PT. XYZ di Madiun Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pemasaran yang beroperasi di wilayah karesidenan Madiun berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan alat ukur kuesioner yang diukur skala likert dengan lima poin, yaitu

sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS) netral (N), setuju (S) dan sangat setuju (ST). Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dilakukan uji validitas uji reliabilitas. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model *Structural Equation Modeling* (SEM) yang diterapkan melalui pendekatan *Partial t Least Square* (PLS).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berikut ini dijabarkan karakteristik 40 responden.

Tabel 1
Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Prosentase	
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	32	80
		Perempuan	8	20
		Jumlah Total	40	100,00
2	Usia	20 - 29	13	32,5
		30 - 39	23	57,5
		40 - 49	3	7,5
		≥ 50	1	2,5
			Jumlah Total	40
3	Pendidikan	SMA/SMK	25	62,5
		Diploma	1	2,5
		Sarjana Strata Satu	14	35
			Jumlah Total	40
4	Masa Kerja	2-10 tahun	30	75
		11-20 tahun	9	22,5
		21-30 tahun	1	2,5
			Jumlah Total	40

Sumber: Data Diolah 2025

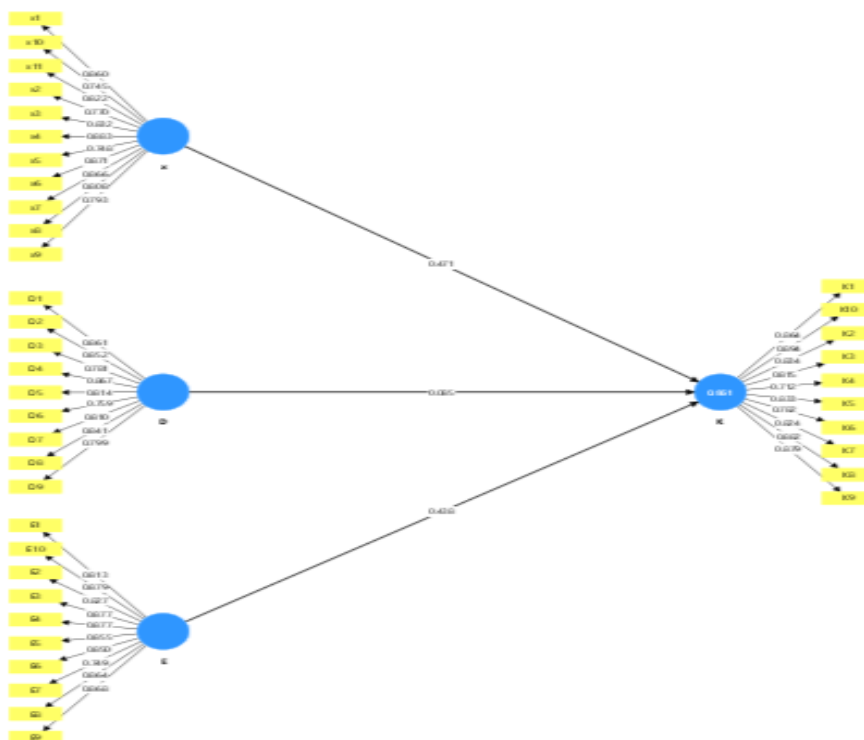
Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang atau 80 % sedang responden perempuan sebanyak 8 orang atau 20 %.

Karakteristik responden berusia 20 sampai dengan 29 tahun sebanyak 13 orang atau 32,5 %, sedang responden berusia 30 sampai dengan 39 tahun sebanyak 23 orang atau 57,5 %, responden berusia 40 sampai dengan 49 tahun sebanyak 3 orang atau 7,5 % dan responden berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 1 orang atau 2,5 %.

Berdasarkan Pendidikan responden, pendidikan terakhir SMA sebanyak 25 orang atau 62,5 %, responden pendidikan terakhir Diploma sebanyak 1 orang atau 2,5 %, responden berpendidikan terakhir Sarjana Strata satu sebanyak 14 orang atau 35 %.

Karakteristik Responden berdasar masa kerja bahwa masa kerja 2 tahun -10 tahun

berjumlah 30 orang atau 75 %, masa kerja 11-20 tahun ada 9 orang, masa kerja 21-30 tahun berjumlah 1 orang atau 2,5%.



Sumber Data diolah (2025)

Gambar 2. Model Struktural Analisis Outer Model

Uji yang dilakukan pada outer model mencakup uji reliabilitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit, cronbach's alpha. hasil uji outer model pada gambar 2, menunjukkan bahwa item item yang memiliki nilai factor loading lebih dari 0,5 dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Langkah selanjutnya Adalah menguji validitas diskriminan dengan memeriksa tabel loading pada tabel 2.

Tabel 2. Cross Loding

Konstruk	Desain kerja	Employ Engagement	Kinerja	Kompetensi
D1	0.861			
D2	0.852			
D3	0.781			
D4	0.867			
D5	0.814			
D6	0.759			
D3	0.810			
D8	0.841			
D9	0.799			
E1		0.813		
E10		0.879		
E2		0.827		
E3		0.877		
E4		0.877		
E5		0.855		
E6		0.850		
E7		0.749		
E8		0.864		
E9		0.868		
K1			0.865	
K10			0.894	
K2			0.834	
K3			0.815	
K4			0.712	
K5			0.833	
K6			0.782	
K7			0.824	
K8			0.882	
K9			0.879	
X1				0.860
x10				0.745
X11				0.822
X2				0.770
X3				0.832
X4				0.883
X5				0.748
X6				0.871
X7				0.866
X8				0.808
X9				0,793

Tabel 2. memperlihatkan bahwa nilai loading setiap item terhadap konstruk lebih besar daripada nilai cross loadingnya diatas 0,5. Hasil analisis cross loading menunjukkan bahwa tidak ada masalah validitas diskriminan karena nilai loading masing-masing item berada di atas 0,5. Untuk memastikan tidak ada masalah dalam pengukuran, Langkah terakhir dalam evaluasi outer model adalah menguji unidimensionality dari model Uji unidimensionality dilakukan dengan memanfaatkan indikator, reliabilitas komposit, dan alpha cronbachs. Batas nilai ambang adalah 0,6, sehingga semua item pernyataan yang ada dalam variabel-variabel dapat diandalkan.

Validitas Discriminant

Penentuan tujuan *discriminant validity* yaitu untuk memberikan bukti bahwa konstruk laten akan mempunyai prediksi skala atau ukuran pada bagian dimana ukuran pada bagian lainnya lebih baik. *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan nilai AVE untuk setiap konstruk dengan nilai yang disarankan lebih besar dari 0,50. Hal ini berarti bahwa 50% atau lebih variance dari indikator. Berikut ini hasil olahan dari AVE.

Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	VarianceExtracted (AVE)
Kompetensi	0,671
Desain Kerja	0,674
Employee Engagement	0,717
Kinerja Karyawan	0,695

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil olah data tabel 3 menunjukkan nilai AVE untuk semua konstruk berada di atas 0,5. Maka bisa disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki validitas yang baik.

Tabel 4. R Square

Konstruk	R Square	RSquare djusted
1	0,861	0,849

Sumber: Data diolah 2025

Tabel 4. Hasil dari Nilai R Square Adjusted sebesar 0,849 artinya bahwa 84,9% kinerja

dipengaruhi oleh variabel kompetensi, desain kerja, *employee engagement* sisanya 15,1% dipengaruhi di luar variabel yang tidak masuk dalam model penelitian. Nilai R^2 yang diperoleh lebih dari 0,5 menunjukkan bahwa model memiliki ukuran goodness of fit yang baik.

Tabel 5. *Composite Reliability dan Cronbach Alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi	0,953	0,951	Reliabel
Desain Kerja	0,942	0,939	Reliabel
Employee Engagement	0,959	0,956	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,952	0,951	Reliabel

Pada tabel 4. menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai *composite reliability* dan *alpha cronbach* di atas 0,6. Oleh karena itu tidak ditemukan permasalahan reliabilitas atau unidimensionality pada model yang dibentuk.

Tabel 4. Path Coefficient

Variabel	Original Sampel (0)	T Statistic	P Value	Keterangan
Kompetensi → Kinerja Karyawan	0,471	2,937	0,002	Diterima
Desain Kerja → Kinerja Karyawan	0,085	0,424	0,336	Ditolak
Employee Engagement → Kinerja Karyawan	0,438	3,977	0,000	Diterima

Signifikansi t = 0,05/Sig 5%

Berdasarkan tabel 4. uji path coefficients bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistics 2,937 lebih besar dari 1,687 dan nilai koefisien sebesar 0,471. Desain kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistics 0,336 lebih kecil dari 1,687 dan nilai koefisien sebesar 0,085. *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistics 3,977 lebih besar dari 1,687 dan nilai koefisien sebesar 0,438.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi yang diperoleh t hitung sebesar 2,937 dengan p -value sebesar 0,002, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi terbukti mampu memengaruhi, kinerja karyawan artinya semakin baik kompetensi yang diterapkan perusahaan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara baik oleh perusahaan dalam kompetensi maka karyawan akan semakin berkompeten terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pujoraharjo et al. (2015) ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan Damayanti et al. (2019); Ardianto, (2021) Manippi & Saiful, (2022); Krisnayanti et al. (2024); Andriawan et al. (2025) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan meliputi pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku maka semakin tinggi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kombinasi pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang memadai cenderung lebih mampu dalam berfikir analisis dan konseptual. Karyawan mampu memahami dengan cepat informasi yang diterima dan dapat memberikan penjelasan baik secara lisan maupun tulisan. karyawan mampu mendefinisikan masalah yang dihadapi dan menemukan pemecahan secara praktis serta mudah diterapkan. Mampu dalam membuat perencanaan taktis untuk mendukung tujuan perusahaan. Karyawan secara komprehensif mengetahui pengelolaan maupun pengawasan atau evaluasi perusahaan. pada penyelesaian pekerjaan dapat dilakukan tepat waktu dapat mengambil keputusan secara efektif sehingga tujuan perusahaan dapat efisien. PT. XYZ dapat berfokus pada peningkatan dan pemanfaatan kompetensi karyawannya melalui pelatihan, penentuan yang tepat, mendorong dalam memiliki tingkat kinerja karyawan yang lebih baik.

Pengaruh Desain Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menemukan bahwa desain kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dijelaskan bahwa nilai t hitung sebesar 0,424 dengan nilai sig 0,336. apabila jenis pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, minat atau kepribadian karyawan dapat menghasilkan desain kerja yang tidak meningkat. selain itu pekerjaan yang terlalu menantang atau terlalu mudah dapat membuat karyawan bosan sehingga berdampak negatif. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur et al. (2020).

Indikator yang digunakan dalam mengukur variabel ini meliputi jenis pekerjaan, tanggungjawab terhadap pekerjaan, kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, kesempatan belajar dan menggunakan ketrampilan/keahlian baru, keterlibatan yang tinggi dalam penyelesaian tugas, keterlibatan dalam rapat-rapat yang berkaitan dengan pekerjaan, penuh dedikasi, cara bekerja, kebebasan instansi merencanakan pekerjaan penghargaan atas prestasi

bahwa responden memberikan tanggapan yang rendah. Bila desain kerja dilakukan maka perilaku atau tindakan yang dilakukan karyawan akan melampaui tugas minimal yang ditetapkan, sehingga desain kerja tidak terbukti mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan Pujoraharjo et al. (2015); Putra, (2020); Ananda, (2022); Andriawan et al. (2025).

Pengaruh *Employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 3,977 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Employee engagement terbukti mampu mempengaruhi kinerja karyawan artinya semakin tinggi *employee engagement* pada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT XYZ di Madiun. Ketika karyawan telah terikat secara emosional dengan perusahaan maka karyawan akan bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Rich et al. (2010) dan Cendani & Tjahningsih, (2015) bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi *employee engagement* maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini senada dengan Widyastuti & Rahardja (2018) bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Sucahyowati dan Hendrawan (2020) pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan signifikan berarti terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan diperkuat oleh Ramadhan dan Sembiring (2014) bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. berarti bahwa semakin tinggi tingkat *engagement* seorang karyawan semakin terikat, antusias terhadap pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

keterikatan dapat mendorong peningkatan kinerja melalui peningkatan energi dan semangat. Karyawan yang *engaged* memiliki tingkat energi dan kekuatan yang tinggi dalam bekerja dengan antusias, memiliki ketahanan yang kuat saat menghadapi kesulitan maupun tantangan di tempat kerja. Karyawan jarang absen karena kelelahan ataupun karena sakit karena secara langsung ini dapat meningkatkan kualitas dan konsistensi kerja. selain peningkatan energi dan semangat yang kedua adalah dedikasi. *Engagement* menciptakan komitmen emosional yang kuat terhadap perusahaan dan tujuannya. Karyawan bersedia mengeluarkan usaha ekstra di luar dari pekerjaan formal seperti membantu rekan kerja atau berpartisipasi aktif dalam inisiatif perusahaan. selain itu memiliki loyalitas tinggi yang mengurangi tingkat *turnover*. keterikatan ketiga fokus karyawan yang absorbed dalam pekerjaan menunjukkan konsentrasi penuh yang berdampak pada kualitas hasil kerja. karyawan sangat fokus dan menikmati pekerjaan, membuat waktu terasa cepat berlalu karena terlalu menikmati pekerjaan. karyawan menjadi cenderung menghasilkan layanan dengan kualitas yang lebih baik dan tingkat kesalahan yang rendah. Karyawan juga lebih inovatif karena termotivasi mencari cara baru dan lebih baik dalam menyelesaikan tugas.

Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya sangat dibutuhkan oleh perusahaan dan organisasi karena kesuksesan organisasi bergantung pada kinerja karyawan. Karyawan yang puas dan berani menyelesaikan tugas dan tanggung jawab maka karyawan dapat menunjukkan kinerja yang tinggi dalam pekerjaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dalam penelitian ini, bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua dalam penelitian ini tidak terbukti hasilnya desain kerja tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Saran yang diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT XYZ di Madiun, sebaiknya pihak perusahaan meningkatkan kinerja karyawan lebih difokuskan pada perbaikan kompetensi karena variabel kompetensi merupakan variabel independen yang kuat memengaruhi kinerja karyawan. Sebaiknya untuk meningkatkan hasil desain kerja karyawan baik perlu diberi pekerjaan yang menantang dan sulit sehingga karyawan semangat dalam bekerja tidak bosan yang berdampak positif pada karyawan. Bagi peneliti selanjutnya perlu menambah variabel pengembangan karier karena pengembangan karir merupakan variabel independen dalam memengaruhi kinerja karyawan dan menambah variabel budaya organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, T. R. (2022). Pengaruh Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sucofindo Cabang Jambi Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(04), 1044–1058. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.16169>
- Andriawan, A. R., Saleh, H., & Setiawan, L. (2025). Analisis Job Description Dan Kompetensi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Pada Pt Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba. *Indonesian Journal of Business and Management*, 7(2), 262–271. <https://doi.org/10.35965/jbm.v7i2.5289>
- Ardianto. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Humas Fraksi PKS DPR RI. *Jurnal of Applied Management Research*, 1(2), 119–127.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). *Editorial Positive organizational behavior : Engaged employees in flourishing organizations*. 154, 147–154. <https://doi.org/10.1002/job>
- Cendani, C., & Tjahningsih, E. (2015). Pengaruh employee engagement dan modal sosial terhadap kinerja karyawan dengan OCB (organizational citizenship behaviour) sebagai mediasi (Studi pada Bank Jateng Kantor Pusat). *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 30(2), 149–160.
- Damayanti Ayu, N. K., Dwiyanti, Heryanda, K. K., Putu, G. P. A., & Jana. (2019). Pengaruh

- Kompetensi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121–130.
- Damayanti Silviani, S., & Harini. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perwita Margasakti Jakarta. *Jurnal Visionida*, 4(1), 45. <https://doi.org/10.30997/jvs.v4i1.1316>
- Dessler.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta. Salemba Empat.
- Krisnayanti, N. K. I., Widyani, A. A. D., & Carina, T. (2024). The Influence of Competence on Employee Performance with Work Motivation as a Mediating Variable at Koppas Srinadi Printing and Convection Unit. *JUIMA: Journal of Management Science*, 11(2), 86–103.
- Luthans Frans. (2016). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta, Andi.
- Manippi Anugrah Wahyu, N. A. Q. Sa. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 283–294.
- Nur Muh, Mahmudin A. Sabilalo, U. K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Desain Pekerjaan terhadap Komitmen Kerja dan Kinerja Karyawan Perum Bulog Devisi Regional Sultra. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 134–150. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v3i2.559>
- Pujoraharjo, P., Zunaidah, & M.Diah, Y. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Departemen Gigi dan Mulut RSUP DR. Mohammad Hoessin Palembang). *Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 13, 507–524.
- Putra, Y. S. (2020). Pengaruh desain kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 8(21), 1–22.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Robbins Stephen P., Judge Timothy A., (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta, Salemba Empat.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands , job resources , and their relationship with burnout and engagement : a multi-sample study*. 315(October 2002), 293–315.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15.
- Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Stress (Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Jurnal Manajemen Diponegoro*, 7(1), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Wibowo . (2014) . *Perilaku Dalam Organisasi* . Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers.