



ANALISIS KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN *EMPLOYEE* ENGAGEMENT PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TCC MEDAN

Alya Audina¹, Dina Sarah Syahreza²

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

Email: alyaaudinaa@gmail.com¹, dinasarahsyahreza@unimed.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to analyze the individual characteristics and employee engagement influence on the performance of TCC Medan employees.*

Methods. *This research uses a quantitative approach. In this study the population was all 82 employees, the sample in this study were 82 respondents using the total sampling technique. Data collection using a questionnaire or questionnaire. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis with the help of the SPSS Version 20 program.*

Findings. *The results of this study indicate that (1) Partially shows that Individual Characteristics has a positive and significant effect on employee performance; (2) employee engagement has a positive and significant effect on employee performance; (3) And simultaneously shows that Individual Characteristics and Employee Engagement have a positive and significant effect on employee performance.*

Implication. *The achievement of a company's success is greatly influenced by the performance of individual employees. Therefore, to be able to improve employee performance in a company, good Individual Characteristics and Employee Engagement are needed. Which, the company must pay attention to employees by looking at the individual characteristics of each employee so that the company can properly motivate its employees so that they can be more confident. And employee performance will have a positive impact if employees have good employee engagement. That way, employees who have Individual Characteristics and Employee Engagement simultaneously can have a sense of attachment and are always confident in carrying out their work, so that employee performance will increase. This reminds company managers to pay more attention to Characteristics and improve Employee Engagement to achieve better performance.*

Keywords: *Individual Characteristic, Employee Engagement, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis karakteristik individu dan *employee engagement* pengaruhnya terhadap kinerja karyawan TCC Medan.

Metode. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan sebanyak 82 orang, sampel dalam penelitian ini sebanyak 82 responden dengan menggunakan teknik *total sampling*. Pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS Versi 20.

Hasil. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Secara parsial menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2)

Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) Dan secara simultan menunjukkan bahwa Karakteristik Individu dan *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi. Tercapainya kesuksesan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Maka dari itu, untuk dapat peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maka diperlukan Karakteristik Individu dan *Employee Engagement* yang baik. Yang mana, perusahaan harus memperhatikan karyawan dengan melihat karakteristik individu setiap karyawannya sehingga perusahaan dapat dengan benar memberikan motivasi kepada karyawannya agar mereka dapat lebih percaya diri. Dan kinerja karyawan akan berdampak positif jika dalam diri karyawan memiliki *employee engagement* yang baik. Dengan begitu, karyawan yang memiliki Karakteristik Individu dan *Employee Engagement* secara bersamaan maka karyawan tersebut dapat memiliki rasa terikat dan selalu percaya diri dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan. Hal ini mengingatkan pengelola perusahaan untuk lebih memperhatikan Karakteristik dan meningkatkan *Employee Engagement* untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah individu yang mempunyai potensi untuk berkembang dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu perusahaan atau perusahaan (Hidayanti dkk, 2019:151). Sumber daya manusia adalah peran utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Terlepas dari kenyataan bahwa banyak sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa bantuan SDM kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, SDM merupakan kunci penting yang harus dilihat dalam mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu perusahaan di bagian convention yang melibatkan Sumber Daya Manusia yakni TCC Medan. TCC Medan merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang convention yang menyediakan jasa pelayanan, dengan menyediakan tempat atau fasilitas untuk berbagai acara, baik untuk acara yang resmi ataupun tidak resmi. Perusahaan ini menyediakan beberapa pilihan ruangan dengan fasilitas dan besar ruangan yang berbeda-beda serta menyediakan berbagai pilihan makanan untuk segala acara. TCC Medan memiliki visi menjadi salah satu perusahaan convention yang maju di masa depan yang menjadi pilihan utama para konsumen untuk solusi pemilihan dalam penyediaan penyelenggara suatu acara adalah menjaga kualitas pelayanan. Oleh karena itu Tiara Convention Center mengharapkan sumber daya manusianya mampu menghasilkan kinerja yang baik sehingga membuat perusahaan dapat terus berkembang dan mencapai tujuannya dengan mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Kinerja pegawai atau karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan. Kinerja dapat dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Artinya, sebuah perusahaan dapat dikatakan sebagai perusahaan yang berkembang atau maju apabila hasil kerjanya baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan untuk kinerja karyawan dan berusaha memberikan yang terbaik kepada karyawannya agar kinerja karyawan dapat meningkat (Hasanah, 2023). Permasalahan pada kinerja karyawan diperoleh dengan dilaksanakannya pra survei yakni menyebarkan kuesioner pra survei kepada 30 karyawan TCC Medan sebagai responden. Bersumber hasil dari pra survei memperlihatkan bahwasanya kurangnya kinerja karyawan yakni indikator pelaksanaan tugas dengan persentase jawaban tidak 63,3% yakni masih terdapat karyawan yang belum mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaan tanpa

melakukan kesalahan dan untuk indikator kuantitas kerja dengan persentase jawaban tidak 60% yakni masih terdapat karyawan yang belum dapat memenuhi target perusahaan dengan waktu yang efisien. Ketika karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya masih sering melakukan kesalahan biasanya dikarenakan kelelahan pada waktu bekerja. Padahal minimnya kesalahan yang dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaan merupakan salah satu indikator untuk menilai baik tidaknya kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu kinerja karyawan harus terus dapat ditingkatkan agar hasil kerja yang diharapkan dapat dicapai dengan waktu yang tepat dan memberikan keuntungan maksimal bagi perusahaan. Karena salah satu parameter kinerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat memenuhi target kerja yang telah ditetapkan dan tidak terdapat kesalahan dalam bekerja (Dwiyanti, 2021).

Pernyataan tersebut ditunjang oleh beberapa hasil penelitian yang memperlihatkan bahwasannya kinerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik individu, sebagaimana hasil penelitian Saputra (2017) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru, hal ini menggambarkan bahwa ketika perusahaan mampu mendeteksi karakteristik karyawan mereka dengan baik berdampak kepada meningkatnya kinerja karyawan tersebut, artinya semakin baik karakteristik individu maka semakin tinggi kinerja karyawan. Tetapi, beberapa hasil Penelitian terdahulu lainnya menunjukkan adanya research gap dari karakteristik individu pada kinerja karyawan semacam pada riset yang dilakukan Hajati, Wahyu & Wahyuni (2018) didapatkan hasil bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik Kotabaru.

Permasalahan pada karakteristik individu diperoleh dengan dilaksanakannya pra survei yakni menyebarkan kuesioner pra survei kepada 30 karyawan Tiara Convention Center sebagai responden. Bersumber hasil dari pra survei memperlihatkan bahwasanya kurangnya karakteristik individu yang dimiliki oleh karyawan yakni indikator sikap dikarenakan masih ada karyawan belum percaya diri dengan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya sebesar 66,7% dan indikator kemampuan yakni masih ada karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan tidak dengan posisi pekerjaannya yaitu sebesar 63,3%. Setiap karyawan harus memiliki karakteristik individu yang baik, karena dengan adanya rasa percaya diri, maka dalam diri karyawan tersebut terdapat keyakinan dan kepercayaan terhadap kemampuan dan potensi yang dimilikinya, serta dengan kemampuan dan potensinya tersebut dia merasa mampu untuk mengerjakan segala tugasnya dengan baik dan kinerjanya akan meningkat (Laan & Hasan 2022).

Selain itu, kinerja karyawan akan berpengaruh positif jika dalam diri karyawan tersebut memiliki *employee engagement* atau rasa keterikatan karyawan dengan perusahaannya. Karena karyawan yang merasakan terikat terhadap pekerjaannya akan merasa lebih antusias terhadap pekerjaan dan merasa lebih menikmati pekerjaan dibanding yang tidak terikat, sehingga keterikatan tersebut mendorong karyawan berkinerja lebih baik (Sucahyowati, 2020). Pernyataan tersebut ditunjang oleh beberapa hasil penelitian yang memperlihatkan bahwasannya kinerja karyawan dipengaruhi oleh *employee engagement*, sebagaimana hasil penelitian Puspawati & Suharmono (2016) membuktikan bahwa *employee engagement* berkorelasi positif, yang artinya memberikan makna bahwa *employee engagement* pada Patra Jasa Convention Hotel Semarang lebih baik dan efektif, sehingga *employee engagement* akan mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Tetapi, beberapa hasil Penelitian terdahulu lainnya menunjukkan adanya research gap dari karakteristik individu pada kinerja karyawan semacam pada riset yang dilakukan Joushan, Syamsun & Kartika (2015) diperoleh hasil *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

PLN (Persero) Area Bekasi, karena *employee engagement* kurang menentukan peningkatan kinerja karyawan.

Permasalahan pada *employee engagement* diperoleh dengan dilaksanakannya pra survei yakni menyebarkan kuesioner pra survei kepada 30 karyawan Tiara Convention Center sebagai responden. Bersumber hasil dari pra survei memperlihatkan bahwasanya kurangnya *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan yakni indikator absorption dikarenakan masih ada karyawan yang belum merasa mudah dalam menyelesaikan pekerjaan sebesar 66,7%, dan indikator dedication yakni masih ada karyawan yang belum merasa selalu semangat dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan sebesar 53,3%. Karena saat karyawan merasa antusias dan mudah menyelesaikan setiap tugas, maka mereka akan selalu siap bekerja kapan saja. Kemudian karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, akan memakai seluruh pikiran dan tenaganya bahkan akan rela bekerja lembur agar kinerja yang diberikan kepada pegawai perusahaan ditingkatkan (Pitaloka & Putri, 2021).

Berdasarkan latar belakang tersebut, diketahui masih kurangnya karakteristik individu dan *employee engagement* pada karyawan karena kurangnya rasa percaya diri pada setiap karyawan dikarenakan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan posisi kerjanya dan masih banyak karyawan yang merasa sulit dalam menyelesaikan pekerjaan serta akhirnya karyawan tersebut tidak memiliki rasa semangat dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di TCC Medan? 2) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan TCC Medan? 3) Apakah *employee engagement* dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan di TCC Medan? Tujuan dari Penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di TCC Medan. 2) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan TCC Medan. 3) Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan TCC Medan.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan dan pengalaman yang dipunya pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Sandora, 2016; 480). Kinerja karyawan ialah modal penting yang wajib dipunya suatu perusahaan untuk mencapai hasil kerja individu ataupun kelompok dalam jangka waktu terkhusus guna mewujudkan tujuan ataupun sasaran yang sudah ditetapkan perusahaan melalui kriteria terkhusus ataupun standar kinerja karyawan yang dipakai dalam perusahaan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, ialah (Wijaya & Fauji, 2021): 1) Kemampuan dan Pengalaman 2) Pengetahuan 3) Rencana Kerja 4) Kepribadian 5) Motivasi Kerja 6) Kepemimpinan 7) Gaya Kepemimpinan 8) Budaya Organisasi 9) Kepuasan Kerja 10) Lingkungan Kerja 11) Loyalitas 12) Komitmen 13) Disiplin Kerja.

Adapun indikator kinerja karyawan ialah (Maryati Tri, 2021:15-16): 1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas Kerja 3) Pelaksanaan Tugas 4) Tanggung Jawab.

Karakteristik Individu

Karakteristik individu ialah karakteristik yang mempunyai ciri-ciri terkhusus, sehingga dapat mencerminkan perbedaan karakteristik individu dengan orang lain (Kridharta dan Rudianti, 2017:63). Karakteristik individu ialah watak ataupun watak yang ada pada setiap individu, dimana

karakter ini dikaitkan dengan sifat-sifat sikap yang terdiri dari sikap, minat, nilai-nilai dan kemampuan dalam diri individu.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu, ialah Gaffar (2015:46): 1) Minat 2) Jati Diri 3) Kepribadian 4) Latar Belakang Sosial.

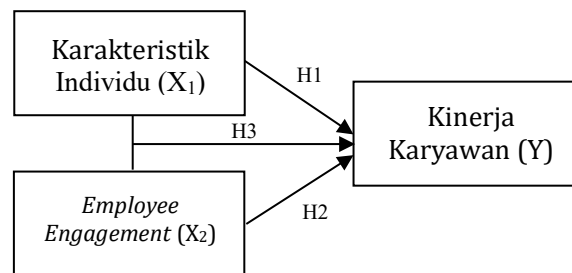
Adapun indikator karakteristik individu ialah (Sedayu & Rushadiyati, 2021): 1) Kemampuan 2) Nilai 3) Sikap 4) Minat.

Employee Engagement

Employee engagement ialah sikap dan perilaku pegawai di tempat kerja, mengekspresikan diri secara kolektif baik secara fisik maupun kognitif, afektif dan emosional (Sulistiyawati, 2020). *Employee engagement* ialah keterlibatan seorang pegawai dalam pekerjaan perusahaan dengan rasa semangat yang tinggi terhadap keberhasilan pemimpinnya ataupun perusahaan untuk menggapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Saat para pegawai tersebut merasa terikat dengan perusahaan dan bersedia mengadvokasi perusahaannya, maka mereka akan dengan sukarela menjalankan tugasnya dengan efisiensi maksimal untuk memajukan perusahaannya demi kepentingan perusahaan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, ialah (Anggriani, 2016: 184): 1) Job resources (sumber daya kerja) 2) Personal resources (sumber daya pribadi) 3) Job demands (tuntutan pekerjaan) 4) Peers (teman sebaya).

Adapun indikator *employee engagement* ialah (Noviardy, 2020): 1) Vigor (kekuatan) 2) Dedication (dedikasi) 3) Absorption (penyerapan).



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

H1: Bahwa kinerja karyawan Tiara Convention Center dipengaruhi oleh karakteristik individu.

Karakteristik individu akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu lebih memperhatikan karakteristik setiap pegawai. Sebab dengan mengetahui karakteristik individu pegawai suatu perusahaan dapat membagikan motivasi yang tepat sebab saat pegawai mempunyai keinginan yang kuat dalam bekerja maka mereka akan lebih termotivasi untuk menaikkan kontribusi dan kinerjanya terhadap perusahaan.

H2: Bahwa kinerja karyawan Tiara Convention Center dipengaruhi oleh employee engagement.

Dengan membuat karyawan memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaan, maka akan membuat karyawan ikut serta peduli terhadap masa depan perusahaan dan bersedia menginvestasikan seluruh kemampuannya untuk keberhasilan organisasi tempat mereka bekerja. Dengan cara ini, karyawan ikut serta akan dapat memakai waktu dan tenaganya untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan menaikkan kinerja karyawan.

H3: Bahwa karakteristik individu dan employee engagement memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Tiara Convention Center.

Karakteristik individu akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu lebih memperhatikan karakteristik setiap karyawannya. Karyawan yang merasakan terikat terhadap

pekerjaannya akan merasa lebih antusias terhadap pekerjaan dan merasa lebih menikmati pekerjaan dibanding yang tidak terikat, sehingga keterikatan tersebut mendorong karyawan berkinerja lebih baik. Dengan memperhatikan karakteristik individu dan meningkatkan employee engagement secara bersamaan, maka karyawan tersebut dapat memiliki rasa terikat dan selalu percaya diri dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan.

3. Metode Penelitian

Prosedur Sampel

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan TCC Medan sejumlah 82 orang. Berdasarkan pengambilan sampel dengan menggunakan *total sampling*, maka sampel dalam penelitian ini adalah 82 responden.

Operasionalisasi variabel

1. Variabel Dependen (Y)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y) TCC Medan. Indikator kinerja karyawan ialah: 1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas Kerja 3) Pelaksanaan Tugas 4) Tanggung Jawab.

2. Variabel Independen (X)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Karakteristik Individu (X_1) dan *Employee Engagement* (X_2). Indikator Karakteristik Individu ialah: 1) Kemampuan 2) Nilai 3) Sikap 4) Minat. Indikator *Employee Engagement* ialah: 1) Vigor (kekuatan) 2) Dedication (dedikasi) 3) Absorption (penyerapan).

Teknik Analisis

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya instrumen suatu survei (Sugiyono, 2018:121). Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Program Sosial Science* (SPSS), menggunakan metode korelasi *pearson* yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya.

Cara menentukan apakah suatu instrumen valid atau tidak dapat dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} (nilai *pearson correlation*) dengan r_{tabel} (Siswono, 2016). Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut sehingga kuesioner sebagai alat ukur dapat dinyatakan valid (Cintani & Noviansyah, 2020).

b. Uji Reliabilitas

Indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, (Sugiyono, 2017:130). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS, menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan cara melihat nilai hasil pada kolom *Cronbach's Alpha*. Sebuah instrument penelitian dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Zakiy, 2021:31).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji sebuah model regresi berganda yaitu variabel dependen, variabel independen atau keduanya apakah mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan program SPSS.

Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal (Siswono, 2016). Dengan ketentuan jika data menyebar di

sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas (Suryani, 2019). Menurut Zakiy (2021:41) kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas menggunakan *P-Plot* adalah jika gambar Histogram berbentuk lonceng sempurna, maka data penelitian normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Sebuah model regresi dikatakan terkena uji multikolonieritas apabila terjadi hubungan linier yang sempurna diantara beberapa atau semua variabel independen dari model regresi tersebut. Uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflating Faktor (VIF) (Ghozali, 2018). Pengujian multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Hasil dari uji multikolinieritas dilihat berdasarkan tabel *Coefficients* di kolom *Collinearity Statistics* dapat dilihat nilai *Tolerance* masing-masing variabel independen dan *Variance Infating Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas (Zakiy, 2021:44).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS, dilakukan dengan cara grafik *scatterplot*, yang mana jika titik-titik tersebar di atas dan bawah angka nol (0) pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan membuat persamaan garis regresi linier berganda (Siswono, 2016). Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program berupa *software* SPSS.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan suatu mekanisme yang dilaksanakan dengan maksud memutuskan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian masing-masing variabel bebas/independen yang dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kusumawati, 2017). Dalam penelitian ini, uji t dilakukan dengan bantuan program SPSS. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t menurut Tarjo (2021:110) sebagai berikut:

- 1) Jika probabilitas (sig) ≤ 0.05 = berpengaruh signifikan
- 2) Jika probabilitas (sig) ≥ 0.05 = berpengaruh tidak signifikan

atau

- 1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ = terima H_0 artinya berpengaruh tidak signifikan
- 2) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ = tolak H_0 artinya berpengaruh signifikan

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) (Kusumawati, 2017). Dalam uji F penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program SPSS. Menurut Tarjo (2021:111), kriteria pengambilan keputusan dalam uji F sebagai berikut:

- 1) Jika probabilitas ($\text{sig} \leq 0.05$) = berpengaruh signifikan
 - 2) Jika probabilitas ($\text{sig} \geq 0.05$) = berpengaruh tidak signifikan
- atau

- 1) Jika $f_{\text{hitung}} \leq f_{\text{tabel}}$ = terima H_0 artinya berpengaruh tidak signifikan
- 2) Jika $f_{\text{hitung}} \geq f_{\text{tabel}}$ = tolak H_0 berpengaruh signifikan.

c. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Untuk mengetahui berapa nilai persentase dilihat dari nilai $RSquare \times 100\%$ maka hasil perkalian menunjukkan berapa persen variabel X mempengaruhi/memberikan kontribusi terhadap variabel Y (Tarjo, 2021:111). Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (X) memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya (Y) (Cintani & Noviansyah, 2020).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,505	0,361	Valid
	2	0,431	0,361	Valid
	3	0,793	0,361	Valid
	4	0,538	0,361	Valid
	5	0,629	0,361	Valid
	6	0,777	0,361	Valid
	7	0,831	0,361	Valid
	8	0,697	0,361	Valid
	9	0,693	0,361	Valid
	10	0,817	0,361	Valid
	11	0,833	0,361	Valid
	12	0,777	0,361	Valid

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwasanya setiap pernyataan dalam variabel Y bisa dikatakan valid. Maka dari itu, setiap butir pernyataan dalam variabel Y layak dipakai di penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Karakteristik Individu (X_1)	1	0,560	0,361	Valid
	2	0,760	0,361	Valid
	3	0,407	0,361	Valid
	4	0,522	0,361	Valid
	5	0,672	0,361	Valid
	6	0,730	0,361	Valid
	7	0,793	0,361	Valid
	8	0,622	0,361	Valid
	9	0,661	0,361	Valid
	10	0,810	0,361	Valid
	11	0,525	0,361	Valid
	12	0,532	0,361	Valid

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwasanya setiap pernyataan dalam variabel X_1 bisa dikatakan valid. Maka dari itu, setiap butir pernyataan dalam variabel X_1 layak dipakai di penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel *Employee Engagement*

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X ₂)	1	0,771	0,361	Valid
	2	0,727	0,361	Valid
	3	0,676	0,361	Valid
	4	0,459	0,361	Valid
	5	0,585	0,361	Valid
	6	0,712	0,361	Valid
	7	0,654	0,361	Valid
	8	0,810	0,361	Valid
	9	0,400	0,361	Valid

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwasanya setiap pernyataan dalam variabel X₂ bisa dikatakan valid. Maka dari itu, setiap butir pernyataan dalam variabel X₂ layak dipakai di penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	12

Sumber: data diolah (2024)

Bersumber Tabel 4 bisa diketahui bahwasanya 12 item pernyataan dalam variabel Y memegang reliabilitas tinggi.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Individu

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.857	12

Sumber: data diolah (2024)

Bersumber Tabel 5 bisa diketahui bahwasanya 12 item pernyataan dalam variabel X₁ memegang reliabilitas tinggi.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel *Employee Engagement*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.822	9

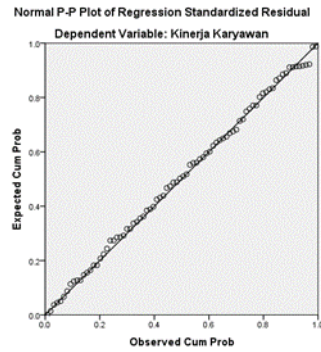
Sumber: data diolah (2024)

Bersumber Tabel 6 bisa diketahui bahwasanya 9 item pernyataan dalam variabel X₂ memegang reliabilitas tinggi.

Uji Asumsi Klasik

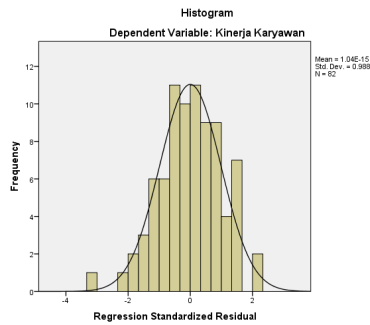
Uji Normalitas

Pada penelitian ini, alat uji yang dipakai guna menguji normalitas ialah uji Normal Probability Plots. Jika titik-titik data tersebar secara merata di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis diagonal, lalu bisa disimpulkan bahwasanya data tersebut mengikuti distribusi normal.



Gambar 2. Normal P-Plot

Bersumber Gambar 2, terlihat bahwasanya titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Bersumber hasil tersebut, bisa dinyatakan bahwasanya data di penelitian memegang distribusi yang normal dan sudah menargetkan uji normalitas data. Selain memakai uji *Normal Probability Plots*, *Histogram* juga bisa dipakai sebagai metode guna memperlihatkan uji normalitas data, semacam gambar berikut:



Gambar 3. Histogram

Bersumber Gambar 3 diketahui bahwasanya variabel tersebut memegang distribusi yang normal. Perihal ini diperlihatkan oleh bentuk distribusi data yang menyerupai lonceng dan tidak ditemukan kemiripan signifikan ke kiri ataupun ke kanan.

Uji Multikolinearitas

Dalam uji multikolinearitas, dipakai ukuran yang disebut VIF (Variance Inflation Factor) sebagai kriteria guna mendeteksi adanya multikolinearitas dalam regresi linear yang melibatkan lebih dari dua variabel bebas. Jika nilai VIF < 10 ataupun nilai tolerance > 0,1, tidak terjadi multikolinearitas, begitu juga sebaliknya. Dalam model regresi yang baik, semestinya tidak ditemukan korelasi yang signifikan antara variabel bebas ataupun tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 7. Coefficients

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.887	3.436		3.460	.001		
	Karakteristik Individu	.470	.105	.524	4.482	.000	.376	2.659
	Employee Engagement	.355	.144	.287	2.457	.016	.376	2.659

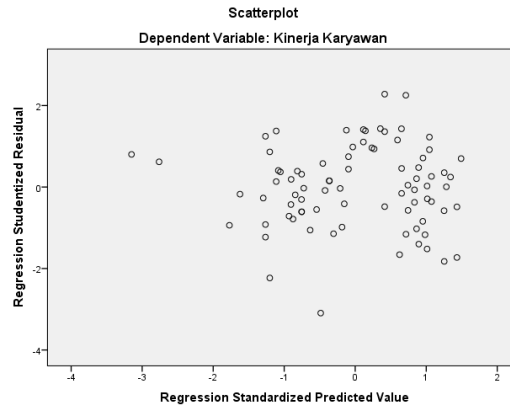
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Bersumber data yang ditemukan pada Tabel 7 diketahui bahwasanya nilai toleransi guna variabel Karakteristik Individu (X1) ialah 0,376 dan Employee Engagement (X2) ialah 0,376. Selain

itu, nilai VIF guna Karakteristik Individu (X1) ialah 2,659 dan Employee Engagement (X2) ialah 2,659. Maka dari itu, bisa dikatakan bahwasanya tidak ada persoalan multikolinearitas antara variabel bebas satu dengan yang lainnya.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dipakai guna menguji apakah ditemukan perbedaan varians yang signifikan antara pengamatan yang satu dengan yang lainnya.



Gambar 4. Scatterplot Regresi Standar Residual

Bersumber Gambar 4 diketahui bahwasanya data tersebar di sekitar angka nol dan tidak terkumpul pada satu titik tertentu. Penyebaran data juga tidak membangun pola yang terlihat. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwasanya model regresi di penelitian tidak mengalami persoalan heterokedastisitas.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.887	3.436		3.460	.001		
	Karakteristik Individu	.470	.105	.524	4.482	.000	.376	2.659
	Employee Engagement	.355	.144	.287	2.457	.016	.376	2.659

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (2024)

Bersumber data yang disediakan, bisa dipaparkan yakni:

$$Y = 11,887 + 0,470 X_1 + 0,355 X_2 + e$$

- 1) Nilai konstanta Kinerja Karyawan ialah 11,887, artinya jika tidak terjadi transformasi variabel antara Karakteristik Individu dan *Employee Engagement* (nilai X_1 dan X_2 ialah 0), lalu Kinerja Karyawan di TCC Medan ada sebanyak 11,887.
- 2) Koefisien regresi variabel X_1 sebanyak 0,470 menyebutkan bahwasanya setiap terjadi kenaikan Karakteristik Individu akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebanyak 0,470 (47,0%).
- 3) Koefisien regresi variabel X_2 sebanyak 0,355 menyebutkan bahwasanya setiap terjadi kenaikan *Employee Engagement* akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebanyak 0,355 (35,5%).

Uji Hipotesis
Uji t (Parsial)

Pada penelitian ini, $df = 82 - 2 - 1 = 79$. Dengan memakai rumus tersebut, didapat nilai derajat kebebasan sebanyak 79. Selanjutnya, bersumber ketentuan tersebut, nilai t_{tabel} yang dibisakan ialah sebanyak 1,664.

Tabel 9. Hasil Uji t (Uji Regresi Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.887	3.436		3.460	.001		
	Karakteristik Individu	.470	.105	.524	4.482	.000	.376	2.659
	Employee Engagement	.355	.144	.287	2.457	.016	.376	2.659

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (2024)

Bersumber hasil uji t yang sudah dilaksanakan, bisa dipaparkan bahwasanya: Karakteristik Individu memegang pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebanyak 4,482 > t_{tabel} sebanyak 1,664, dan probabilitas sebanyak 0,000 pada taraf signifikansi 5%. Perihal ini memperlihatkan bahwasanya semakin baik Karakteristik Individu yang dimiliki karyawan, lalu akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Bersumber hasil uji t di atas, bisa dinyatakan bahwasanya H1 diterima. *Employee Engagement* memegang pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebanyak 2,457 > t_{tabel} sebanyak 1,664, dan probabilitas sebanyak 0,016 pada taraf signifikansi 5%. Perihal ini memperlihatkan bahwasanya semakin baik *Employee Engagement* yang dimiliki karyawan, lalu akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Bersumber hasil uji t di atas, bisa dinyatakan bahwasanya H2 diterima.

Uji F (Simultan)

Uji hipotesis ini memakai taraf signifikan dan uji ini didapat dari tabel ANOVA berikut ini:

Tabel 10. Hasil Uji F (Uji Regresi Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1250.838	2	625.419	57.865	.000 ^b
	Residual	853.857	79	10.808		
	Total	2104.695	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Karakteristik Individu

Sumber: data diolah (2024)

Bersumber hasil pengujian uji F yang sudah dilaksanakan, bisa dipaparkan bahwasanya nilai F_{hitung} ialah 57,865 dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Sementara itu, nilai F_{tabel} yang didapat memakai rumus $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$; $df_2 = n - k = 82 - 3 = 79$ (2;79) ialah 3,112. Dengan demikian, bisa dinyatakan bahwasanya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ataupun $57,865 > 3,112$ dengan level of significant (α) $0,000 < 0,05$. Perihal ini memperlihatkan bahwasanya variabel Karakteristik Individu dan Employee Engagement secara bersama-sama (simultan) berpengaruh pada Kinerja Karyawan di TCC Medan. Bersumber hasil uji F di atas, bisa dikatakan bahwasanya H3 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tabel 11. Uji Koefisien Determinan (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.594	.584	3.288

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Karakteristik Individu

Sumber: data diolah (2024)

Bersumber Tabel 11 diketahui bahwasanya nilai R sebesar 0,771 memperlihatkan bahwasanya korelasi ataupun keterkaitan yang kuat antara variabel independen (Karakteristik Individu dan Employee Engagement) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Koefisien determinan (R Square) sebanyak 0,594. Artinya, variabel Karakteristik Individu (X1) dan Employee Engagement (X2) memegang pengaruh sebanyak 59,4% pada variabel Kinerja Karyawan (Y), sementara sisanya sebanyak 40,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu pada Kinerja Karyawan TCC Medan

Bersumber hasil penelitian yang dilaksanakan pada 82 orang karyawan pada TCC Medan didapat hasil bahwasanya variabel Karakteristik Individu memegang $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $4,482 > 1,664$ dan taraf signifikansi sebanyak $0,000 < 0,05$. Dalam hal ini memperlihatkan karakteristik individu memegang pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan yakni sebanyak 0,470 (47,0%). Bersumber temuan ini, peneliti menyebutkan bahwasanya tingkatan karakteristik individu yang dirasakan oleh karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Perihal ini sejalan dengan penelitian lain yang dilaksanakan oleh Saputra (2021) menyebutkan bahwasanya Karakteristik Individu berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Pengaruh *Employee Engagement* pada Kinerja Karyawan TCC Medan

Bersumber hasil penelitian yang dilaksanakan pada 82 orang karyawan pada TCC Medan didapat hasil bahwasanya variabel *Employee Engagement* memegang $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,457 > 1,664$ dan taraf signifikansi sebanyak $0,016 < 0,05$. Dalam hal ini memperlihatkan *Employee Engagement* memegang pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan yakni sebanyak 0,355 (35,5%). Bersumber temuan ini, peneliti menyebutkan bahwasanya taraf *Employee Engagement* yang dimiliki karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilaksanakan oleh Puspawati & Suharmono (2016) menyebutkan bahwasanya *Employee Engagement* memegang peranan berarti dan sangat diperlukan dalam taraf kinerja karyawan.

Pengaruh Karakteristik Individu dan *Employee Engagement* pada Kinerja Karyawan TCC Medan

Bersumber hasil penelitian yang dilaksanakan pada 82 orang karyawan pada TCC Medan didapat hasil uji simultan (Uji F) diketahui bahwasanya nilai F_{hitung} guna Karakteristik Individu dan *Employee Engagement* pada Kinerja Karyawan ialah 57,865 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} yakni 3,112, dan nilai signifikansi juga lebih kecil dari 0,05 (5%). Perihal ini memperlihatkan bahwasanya secara bersama-sama, variabel Karakteristik Individu dan *Employee Engagement* mempengaruhi Kinerja Karyawan TCC Medan. Selain itu, nilai koefisien determinasi R^2 (R Square) yang didapat sebanyak 0,594. Dalam hal ini berarti bahwasanya variabel independen Karakteristik Individu dan *Employee Engagement* bisa mempengaruhi sebanyak 59,4% variasi yang terjadi pada variabel dependen, yakni Kinerja Karyawan. Penelitian tersebut memperlihatkan bahwasanya kinerja perusahaan TCC Medan bisa meningkat melewati Karakteristik Individu dan *Employee Engagement* yang berpengaruh dan signifikan pada Kinerja Karyawan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan karena penelitian ini pastinya mempunyai kekurangan sehingga perlu saran dan perbaikan pada penelitian selanjutnya dan bagi peneliti selanjutnya. Pastinya ada beberapa faktor yang dapat lebih diperhatikan untuk menyempurnakan penelitian ini. Dan ketika mengumpulkan data, informasi yang diberikan oleh responden dalam survei mungkin tidak mewakili pendapat mereka yang sebenarnya, karena adanya perbedaan pikiran, asumsi, pemahaman masing-masing

responden, bahkan faktor lainnya. Kemudian, variabel yang terdapat dalam penelitian ini terbatas, mungkin dapat ditambahkan dengan variabel lainnya. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang karakteristik individu dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan sebaiknya ditambahkan variabel-variabel yang belum disampaikan oleh peneliti.

6. Kesimpulan

Bersumber hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian ini, diperoleh kesimpulan, yakni: Berdasarkan hasil dilakukannya uji t (parsial) pada TCC Medan diperoleh bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, H1 bisa diterima. Berarti jika Karakteristik Individu pada karyawan semakin tinggi, maka semakin tinggi kinerja karyawan di TCC Medan Berdasarkan hasil dilakukannya uji t (parsial) pada TCC Medan diperoleh bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, H2 bisa diterima. Berarti jika *Employee Engagement* pada karyawan semakin tinggi, maka semakin tinggi kinerja karyawan di TCC Medan. Berdasarkan hasil dilakukannya uji F (simultan) diperoleh bahwa Karakteristik Individu dan *Employee Engagement* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di TCC Medan. Artinya, H3 bisa diterima.

Daftar Pustaka

- Dwiyanti, D. (2021). Pengaruh Perubahan Pola Periode Kerja Perusahaan Minyak Dan Gas Pt. Xyz Di Sumatera Selama Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(4), 1091-1099.
- Gaffar, I. D., Abduh, T., & Yantahin, M. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Di Makassar. *Jurnal Riset Edisi XVI*, 13-25.
- Hajati, D., Wahyu A, D., & Wahyuni, N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 7(1), 1-10.
- Hasanah, S. (2023). Manajemen Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus.
- Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(4), 697-703.
- Kridharta, Danar dan Endang Rusdianti. (2017). Analisis Pengaruh Karakteristik, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Vol. 10, No. 3.
- Laan, R., & Hasan, S. Z. (2022). Pengaruh Kepercayaan Diri Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 375-393.
- Maryati, Tri. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Kelapa Sawit Empiris Pada PT. Suryabumi (Studi Agrolanggeng, Sumatera Selatan). *Journal Management, Business And Counting*, 19(3).
- Pitaloka, E., & Putri, F. M. (2021). The Impact Of Employee Engagement And Organizational Commitment On Employee Performance. *Business Management Journal*, 12(2), 117-133.
- Puspawati, U., & Suharmono. (2016). Analisis Tentang Employee Engagement Pada Perusahaan Jasa (Studi Pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 1-14.

- Sandora, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz Rokan Hulu Provinsi Riau. *Jurnal Eko dan Bisnis*.
- Saputra, A. W. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Erhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa*, 1-9.
- Sedayu, M. S., & Rushadiyati. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 136-145.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mk Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 9-15.
- Sulistyawati, U. S., & Sufriadi, D. (2020). Perceived Organization Support Towards Employee Engagement and The Impact of Employee Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 4(4), 512-519.
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94.