BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

1. Kinerja Kaywawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, dimana karyawan dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi (A. P. Mangkunegara, 2016). Sedangkan menurut (Robbins, 2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar atau criteria yang ditetapkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Pengertian Kinerja menurut (Prabu, 2008) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut (Simanjuntak & Hamali, 2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented (Fahmi, 2016). Menurut (Solichatun

& Yani, 2012) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa pendapat diatas dapat ketahui bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan yang sesuai dengan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu dengan cara yang sesuai, tidak melanggar hukum dan bertentangan dengan moral atau etika. Kinerja ini juga merupakan suatu perwujudan yang digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan secara individu maupun kelompok yang berperan didalam organisasi. Kinerja yang baik akan menjadi suatu langkah menuju tecapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik atau tidak selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam organisasi kinerja dipengaruhi oleh kondisi didalam organisasi mauapun yang berada diluar organisasi. Sabagaimana disebutkan diatas bahwa kinerja karyawan memiliki peranan besar dalam menentukan tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan maka berbagai faktor harus dipenuhi.

Menurut (Widodo, 2015) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan tidak lepas dari berbagai macam faktor yanng mempengaruhi diantaranya:

1. Faktor Kemampuan

   Secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari kekmampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang menandai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan ataupun diberikan perusahaan kepada karyawan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk sikap seorang pegawai dalam mengahadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mengerjakan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Sedangkan menurut Makunegara dalam (Simamora, 2015) ada tiga faktor yang memengaruhi seseorang dalam melakukan kinerja, diantaranya yaitu:

1. Faktor Individual

   Kemampuan dan kelahlian, latar belakang, dan demografi

2. Faktor Psikologis

   Persepsi, *attitude*, personality, pemeblajaran, dan motivasi

3. Faktor Organisasi

   Sumber daya, kepemimpinan, *reward*, struktur, dan *job design.*

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Hamali, 2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada beberapa indikator, menurut (Nurdini & Firmansyah, 2022) sebagai berikut:

1. Kualitas

   Kualitas kerja merupakan seberapa baik seseorang karywana dalam mengerjakan apa yang sepatutnya dikerjakan. Tiap pekerjaan mempunyai standart tertentu yang wajib disesuaikan oleh karyawan agar bisa mengerjakan dengan stadart yang ditetapkan perusahaan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya dan juga bisa dilihat dari kecepatan kerja tiap karyawan.

3. Penerapan tugas

Penerapan tugas merupakan seberapa jauh karyawan sanggup melaksanakan pekerjaannya dengan akurat ataupun tidak terdapat kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan merupakan pemahaman hendak kewajiban karyawan untuk menyelesikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut (Triastuti, 2019) menyatakan kompetensi merupakan 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. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan. Sedangkan menurut (Spencer & Spencer, 1993) menyatakan kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang, serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Menurut (Agustian et al., 2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dapat dikatakan bahwa kompetensi menunjukkan

karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu agar dapat melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaannya.

Menurut (Siswandi, 2020) kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas, peran, dan kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, serta kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Sedangkan menururt (Ngestiningrum et al., 2019) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk malaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut.

Dari pengertian diatas disimpulkan kompetensi kerja merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan kepribadian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompetensi ini merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang membuat seseorang tersebut akan mampu untuk memeprediksi sekelilingnya di dalam suatu pekerjaan atau situasi. Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah supaya terjadi peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik.

b. Indikator Kompetensi

Adapun yang menjadi indikator didalam kompetensi kerja seperti yang ungkapkan oleh (Eddison & Anwat, 2017) yaitu sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan yang dimilki oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang atau divisi yang dikerjakannya.
2) Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal.
3) Perilaku (*attitude*) adalah pola tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

3. *Employee Engagement*

a. Pengertian *Employee Engagament*

Pengertian *employee engagement* menurut (DeCenzo et al., 2016) adalah sebuah keterlibatan individual karyawan, kepuasan, dan antusiasme untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan menurut (Robinson et al., 2004) mendefinisikan *employee engagement* sebagai sikap positif yang dimiliki sikap karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja dan nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan tersebut. Dengan kata lain, keterlibatan karyawan mengacu pada intelektual serta komitmen emosional untuk organisasi oleh karyawan mereka dalam pekerjaan.

Menurut (Robbins, 2015) *Employee Engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang ia lakukan. Menurut (Schiemann & Seibert, 2013) *Employee Engagement* dapat berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama tempat perusahaan, hal ini mencakup kerelaan

mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya. Sedangkan menurut (Albrecht, 2010) *Employee Engagement* merupakan suatu keadaan karyawan yang terlibat langsung secara psikologis dengan pekerjaannya. Karyawan akan telibat secara fisik, kognitif maupun emosional selama menunjukkan performa didalam bekerja. Menurut (Marciano, 2010) seseorang yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan maupun segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa ia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan.

Munurut (Wingerden & der Stoep, 2018) mengemukakan *employee engagement* adalah karakteristik, sifat dan kemampuan individual yang kuat memungkinkan seseorang memberikan hasil terbaiknya pada saat dilibatkan. Hal itu disebabkan karena karyawan yang memiliki derajat *engagement* yang tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi pada organisasi. Dimana keterikatan emosi yang tinggi mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan) dan akan berdampak pada rendahnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan/perusahaan dan rendahnya turnover, serta meningkatkan kepuasan, produktivitas dan kinerja (Dajani, 2015).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *employee engagament* merupakan keadaan karyawan yang merasakan adanya ketertarikan terhadap organisasi, yang membuat karyawan mau melakukan kerelaan untuk memebela organisasi dengan sukarela, hal akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan meningkat semakin baik. Karyawan yang *engagament* terhadap organisasi akan memberikan dampak yang baik dikarenkan karyawan akan memberikan segenap

kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, hal ini akan membawa organisasi pada tujuan yang telah ditetapkan.

b. Indikator *Employee Engagament*

Menurut Lewiuci & Mustamu (2016), employee engagement memiliki tiga indikator yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Akan dijabarkan sebagai berikut:

1) Vigor (semangat)

   Vigor merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan. Misalnya bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan.

2) Dedication (Dedikasi)

   Dedication ditandai oleh suatu perusahaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggan dan menantang dalam pekerjaan. Orang- orang yang memiliki skor dedication yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan karyawan karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Skor dedication rendah berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena karyawantidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi karyawa merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan karyawan. Misalnya pekerjaan yang dilakukan sangat berarti.

3) Absorption (penghayatan)

   Absorption ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan disekitarnya. Skor yang

tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan, akibatnya apapun waktu terasa berlalu begitu cepat. Skor *absorption* yang rendah tidak merasa tertarik dan tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan tidak lupa segala sesuatu disekeliling.

2.2 Penelitian Terhadulu

Beradarkan penelitian terdahulu akan dapat memberikan gambaran dan landasan yang relevan terkait penelitian yang akan dilakukan. Selain itu penelitian terdahulu juga dapat dijadikan sebagai acuan untuk memperdalam dan memperluas teori yang akan digunakan dalam kajian penelitian yang akan dilakukan. Maka dapat dilihat sebagai berikut:

Table 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Didi wandi dan Ahmad maulana hakiki (2022)	- Kompetensi (X1) - Disiplin Kerja (X2) - Kinerja Pegawai (Y)	**Metode :** Deskriptif dengan pendekatan kuantitatif **Populasi dan Sampel :** 44 Pegawai UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak **Teknik Analisis :** Analisis jalur/*path analysis* **Alat Analisis :** Regresi linier berganda	Hasil pengujian didapatkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. Pengujian didapatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. Sedangkan hasil pengujian didapatkan bahwa kompetensi dan disiplin kerjasecara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja

				pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak.
2.	Ella Mayasari, Pardiman, dan Budiar (2022)	- Lingkungan kerja (X1) - Keadilan Organisasi (X2) - Kinerja Karyawan (Y) - *Employee Engagement (Z)*	**Metode :** pendekatan kuantitatif korelasional **Populasi dan Sampel :** Sampel yang digunakan adalah 975 karyawan dari dua rumah sakit swasta. **Teknik Sampling :** Non probability convenience sampling **Alat Analisis :** Analisis Rigresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap employee engagement dan juga terhadap kinerja karyawan. Sedangkan keadilan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap employee engagement dan kinerja karyawan. Employee engagement tidak berhasil memediasi pengaruh lingkungan kerja dan keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan.
3.	Santoso, Nasharuddin, Muchlis (2022)	- *Employee Engagament* (X1) - Kompetensi (X2) - Kinerja - Karyawan (Y) - Good Governance (Z)	**Populasi dan Sampel :** Populasi ini sekaligus menjadi sampel 33 orang pegawai (sensus). **Alat Analisis :** Regresi linier berganda **Metode Penelitian :** Analisis Deskriptif Dan Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah kinerja pegawai Kantor Kecamatan Prigen, Kabupaten Pasuruan dipengaruhi *employee engagement*, kompetensi dan *good governance*. Artinya penting bagi Kecamatan Prigen, Kabupaten Pasuruan untuk lebih memperhatikan faktor *employee engagement*, kompetensi dan *good governance*. Faktor-faktor internal dan eksternal
4.	Onky Dwi, Deborah Christine (2017).	- *Employee Engagament* (X1) - Kinerja Karyawan (Y)	**Populasi dan Sampel :** Populasi adalah seluruh karyawan tetap Shangri-La	1. *Employee engagement* positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja

		- Kepuasan Kerja (Z)	Hotel Surabaya sejumlah 450. Sampel sejumlah 120 responden **Sampling :** *Purposive* sampling **Alat Analisis :** Regresi Liner Beganda **Metode Penelitian :** Kuantitatif	karyawan Shangri-La Hotel, Surabaya. 2. *Employee engagement* positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan Shangri-La Hotel, Surabaya. 3. Kepuasan kerja positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan Shangri-La Hotel, Surabaya. 4. Kepuasan kerja hanya dapat *partially mediated* antara *employee engagement* dan kinerja karyawan di Shangri-La Hotel Surabaya
5.	Widhi Yanti, Mursidi (2021)	- Kepemimpinan Transformasional (X1) - Kompetensi (X2) - Kinerja Karyawan (Y) -	**Populasi dan Sampel :** Populasi berjumlah 378. **Sampling :** Proporsional random sampling. **Alat Analisis :** Analisis Regresi Linier Berganda **Metode Penelitian :** Analisis Deskriptif Dan Analisis Regresi	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional dan kompetensi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya. Perusahaan perlu melakukan pelatihan kepemimpinan kepada karyawan dengan empat komponen kepemimpinan transformasional tersebut.

6.	Pramita Trisnaning Chayandani (2021)	- Kepemimpinan Transformasiona (X1) - *Employee Engagament* (X2) - Kinerja Karyawan (Y)	**Populasi dan Sampel :** Karyawan sebanyak 63 karyawan sampel jenuh. **Sampling :** Sampel Jenuh **Alat Analisis :** Analisis Regresi Linier Berganda **Metode Penelitian :** Kuantitatif	Hasil penelitian bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya. *Employee engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya.
7.	Muhammad Dedi S, Hasrudy Tanjung (2020)	- Kompentensi (X1) - Pelatihan (X2) - Pengembangan Karir (X3) - Kinerja Karyawan (Y)	**Populasi dan Sampel :** Karyawan PT. Angkasa Pura II berjumlah 60 orang. **Sampling :** Probability samplig**.** **Alat Analisis :** Analisis Regresi Linier Berganda **Metode Penelitian :** Pendekatan Kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

8.	Ahmad Shalahudin (2018)	- Kompetensi (X1) - Komitmen Organisasi (X2) - *Employee Engagement* (X3) - Kinerja Karyawan (Y)	**Populasi dan Sampel :** Karyawan PDAM Tirta Khatulistiwa dengan jumlah sampel 60. **Sampling :** Proportionate random sampling. **Alat Analisis :** Analisis Regresi Linier Berganda **Metode Penelitian :** Pendekatan Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : 1. Kompetensi (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Komitmen Organisasional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai
9.	Agus Haryadi, Purbudi Wahyuni (2022)	- *Competence (X1)* - *Work Environment (X2)* - *Employee Engagament (Z)* - *Employee Performance (Y)*	**Populasi dan Sampel :** The population in this study amounted to 58 employees. **Sampling :** Saturated Sampling **Alat Analisis :** Regresi Linier Berganda **Metode Penelitian :** Descriptive And Quantitative Analysis	Based on the results of the data analysis and some of the findings obtained, it can be concluded that Competence has a positive and significant direct influence on the performance of employees of the DIY Transportation Department, the work environment has a positive and significant influence on employee performance mediated employee involvement.

Sumber : Data Primer 2023

Dari 9 Jurnal yang digunakan oleh penelitian sebagai acuan penelitian menemukan persamaan maupun perbedaan dari penelitian-penelitian sebelumnya terhadap penelitian yang dilakukan. Berikut persamaan dan perbedaannya dalam table dibawah ini:

Table 2. 2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian

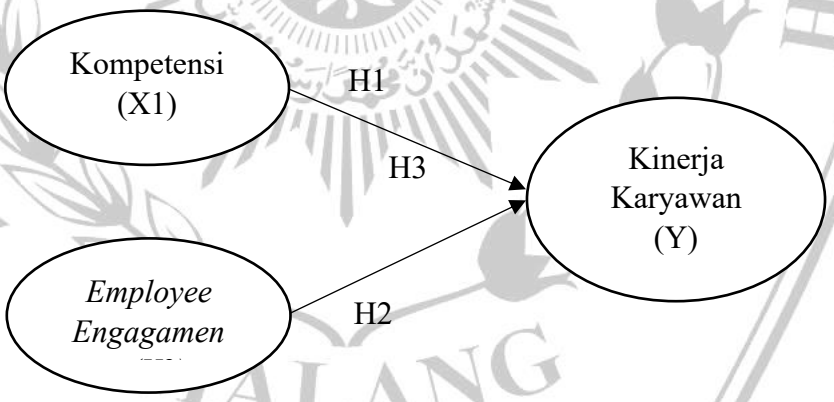
Persamaan	Perbedaan
Memiliki tujuan yang sama yaitu ingin mengetahui pengaruh Kompetensi (X1), *Employee Engagement* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Alat analisis menggunakan regresi linier berganda.	• Sampel yang digunakan dalam penelitian berbeda • Penyusunan variable berbeda • Objek yang akan diteliti berbeda

2.3 Kerangaka Pikiran Dan Hipotesis

1. Kerangka Pikiran

Dalam penelitian, kerangka pikir atau kerangka konseptual digunakan sebagai acuan peneliti agar lebih mudah melakukan penelitian yang dimana peneliti lebih terarah dan sesuai dengan tujuan. Kerangka pikir dalam penelitian ini didasari oleh beberapa teori pendukung dan penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam penelitian. Adapun gambaran kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian



2. Hipotesis Penelitian

Definisi hipotesis menurut Sugiyono dalam bukunya Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D adalah merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiono, 2017). Adapun hubungan antar varibel dalam penelitian

ini dan pengaruhnya banyak ditemukan di beberapa riset yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, yang dapat dilihat sebagai berikut :

Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Moeheriono & Si, 2012) menyatakan bahwa kompetensi dengan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat dan penting sekali, bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*). Karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu akan mengetahui kompetensi apa yang diperlukan, serta jalan yang harus ditempuh untuk mencapainya dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan tolok ukur penilaian kinerja.

Penelitian yang dilakukan ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan (Winanti, 2011), (Rosanti, 2014), dan (Ataunur, 2015) yang membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan, yang berarti kompetensi menjadi salah satu bagian penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

H1 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan *Employee Engagament* Dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Nurdini & Firmansyah, 2022) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengamatan yang dilakukan oleh beberapa penelitian menghasilkan bahwa kinerja organisasi dapat meningkat disaat kinerja seorang karyawan lebih besar, sehingga keterlibatan karyawan memiliki dampak dengan meningkatnya sebuah kinerja di dalam organisasi.

H2 : Employee engagament berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Kompetensi dan Employee Engagament Dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Nurlaili et al., 2022) bahwa Variabel kompetensi mempunyai nilai standardized coefficient beta terbesar yaitu sebesar 0,599 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komeptensi berpengaruh lebih kuat dari ketiga variabel lainnya terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Wirotomo & Pasaribu, 2015) yang menyatakan bahwa variabel kompetensi memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu kompetensi lebih mendominasi dari variable *employee engagament*

H3 : Kompetensi lebih dominasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG