

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat PT (Persero) Perusahaan Listrik Negara

The Influence Of Employee Engagement Toward Employee Performance at West Kalimantan Regional Main Unit PT (Persero) State Electricity Company

Fitri Aisyah¹, Mahir Pradana²

^{1,2} Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
¹ fitriaisyah@student.telkomuniversity.ac.id ² mahirpradana@telkomuniversity.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan pada kinerja karyawan Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat PT (Persero) Perusahaan Listrik Negara. Dalam kurun waktu lima tahun terakhir yang ditunjukkan oleh data pencapaian kinerja karyawan yang belum mencapai target perusahaan. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat PT (Persero) Perusahaan Listrik Negara.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling* jenis *simple random sampling* terhadap 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier sederhana.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat *employee engagement* dan kinerja karyawan pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan koefisien regresi menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,652. Berdasarkan nilai T-hitung (6,647) > T-tabel (2,00172) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$ pada hasil uji T menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa *employee engagement* mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 43,2%. Kesimpulan penelitian ini, *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat PT (Persero) Perusahaan Listrik Negara sebesar 43,2%.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research is motivated by problems in the employee performance of the West Kalimantan Regional Main Unit PT (Persero) State Electricity Company. In the last five years, data on the achievement of employee performance has not yet reached the company's targets. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of employee engagement toward employee performance at the West Kalimantan Regional Main Unit PT (Persero) State Electricity Company.

This study uses a quantitative method with causal research type. Sampling was conducted with using probability sampling method, with simple random sampling type toward 60 respondents. The data was analyzed descriptively and linear regression analysis.

The results of descriptive analysis show that the level of employee engagement, and employee performance is in the very high category. Based on the regression coefficient, it shows that employee engagement has a positive

effect on employee performance at 0,652. Based on the value of $T\text{-count} (6,647) > T\text{-table} (2,00172)$ and a significance level of $0,000 < 0,005$ in the T test results indicate that employee engagement has a significant effect on employee performance. Meanwhile, the coefficient of determination shows that employee engagement was able to explain employee performance at 43,2%. The conclusion of this study, employee engagement has a positive and significant effect toward employee performance at West Kalimantan Regional Main Unit of PT (Persero) State Electricity Company at 43,2%.

Keywords: Human Resource Management, Employee Engagement, Employee Performance.

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan kesuksesannya. Pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana apabila sumber daya manusia menunjukkan performa kerja yang baik. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *employee engagement*. Vogel et al dalam Nurdin dan Kurniawan (2019:12) mendefinisikan *employee engagement* sebagai sebuah rasa antusias dan loyalitas seorang pegawai ditempat kerja untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga meningkatkan kinerja perusahaan. Secara berkala PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat mengadakan survei keterikatan pegawai atau *Employee Engagement Survey* (EES). Berikut merupakan data mengenai hasil survey yang telah dilakukan.

TABEL 1.1

HASIL *EMPLOYEE ENGAGEMENT SURVEY* (EES)

Dimensi	EES 2015	EES 2016	EES 2017	EES 2018
<i>Work Engagement</i>	73	81	79	79
<i>Burn Out</i>	36	25	24	24

Sumber : Bagian Pengembangan SDM PT PLN (Persero) UIW Kalbar

Berdasarkan hasil *employee engagement survey*, karyawan perusahaan belum mencapai skor *engagement* yang ditetapkan perusahaan dengan skor untuk dimensi *work engagement* pada range 86-100 dan dimensi *burnout* pada range 0-19. Sedangkan Sinambela dalam Rahmanna (2019:11) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. Setiap tahunnya PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat menerapkan Sistem Manajemen Kinerja Pegawai (SIMKP). Berikut ini adalah data mengenai kinerja karyawan diperusahaan.

TABEL 1.2
NILAI TALENTA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) WILAYAH KALBAR

Tahun - Semester	Sangat Perlu Perhatian	Perlu Perhatian	Perlu Penyesuaian	Kandidat Potensial	Potensial	Optimal	Sangat Potensial	Sangat Optimal	Luar Biasa	Jumlah Karyawan
2015-1	1	3	0	4	622	431	42	0	0	1103
2015-2	0	0	0	4	633	437	36	0	0	1110
2016-1	0	0	0	89	716	368	33	0	0	1206
2016-2	1	6	0	11	715	419	53	0	0	1205
2017-1	0	2	0	20	796	371	43	0	0	1232
2017-2	1	0	0	11	877	304	79	0	0	1272
2018-1	1	9	2	28	630	244	15	0	0	929
2018-2	0	6	0	21	692	165	15	0	0	899
2019-1	0	5	1	13	621	180	39	0	0	859

Sumber : Bagian Pengembangan SDM PT PLN (Persero) UIW Kalbar

Dari hasil nilai talenta pada tahun 2015-2019 terdapat karyawan perusahaan yang belum mencapai kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan dengan kriteria potensial yaitu pada skor pencapaian antara 201-300 atau dengan pencapaian kinerja 91%-100%. Selain itu setiap tahun perusahaan juga mengalami penurunan jumlah pegawai. Adapaun tingkat kinerja karyawan dapat berpengaruh pada tingkat kinerja perusahaan. Berikut adalah nilai kinerja organisasi.

TABEL 1.3
NILAI KINERJA ORGANISASI

Tahun-semester	Target	Realisasi
2015-1	100%	85,70%
2015-2		89,00%
2016-1	100%	91,40%
2016-2		91,20%
2017-1	100%	80,46%
2017-2		81,21%
2018-1	100%	87,01%
2018-2		93,53%
2019-1	100%	89,47%

Sumber : Bagian Pengembangan SDM PT PLN (Persero) UIW Kalbar

Nilai Kinerja Organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat merupakan nilai keseluruhan dari unit-unit dibawahnya. Berdasarkan data kinerja organisasi, perusahaan belum memenuhi target

pencapaian sebesar 100% dari tahun 2015-2019.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat PT (Persero) Perusahaan Listrik Negara**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian diatas, maka identifikasi masalah terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana *employee engagement* yang dimiliki karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat?
- b. Bagaimana kinerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Kalimantan Barat?
- c. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Kalimantan Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui dan menganalisis *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Kalimantan Barat.
- b. Mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Kalimantan Barat.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Rangkuman Teori

Terdapat empat teori utama pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

a. Sumber Daya Manusia

Menurut Wardhana dalam Aprisella (2019:15) sumber daya manusia adalah salah satu aset organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain dan diharapkan mampu menghasilkan nilai tambah sehingga dapat menciptakan nilai untuk organisasi. Oleh karena itu, karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi organisasi sehingga fungsi sumber daya manusia tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga termasuk aktivitas-aktivitas yang mencakup manusia seperti perencanaan dan pengembangan karir individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja.

b. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut DeNisi dan Griffin dalam Fahmi (2016:1) manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Tugas manajemen SDM menurut Elbadiansyah (2019:3) adalah untuk mengatur hubungan antara karyawan atau pekerja dengan organisasi atau perusahaan tempat bekerja agar dapat terbangun sinergi yang baik, kokoh, dan mendatangkan manfaat bagi kedua belah pihak, dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang diberlakukan fungsi manajemen dan operasional SDM.

c. *Employee Engagement*

Secara umum *employee engagement* dapat didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterikatan karyawan yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi (Handoyo dan Setiawan, 2017:1). Menurut Lewiuci dan Mustamu (2016:102), Gallup Organization mengelompokkan tiga jenis karyawan berdasarkan tingkat *engagement*, yaitu:

1) *Engaged*

Karyawan yang *engaged* (terikat) adalah seorang pembangun di dalam organisasi. Mereka cenderung akan selalu menunjukkan kinerja yang tinggi dan maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan jenis ini akan bersedia untuk memberikan kekuatan dan mengembangkan talenta mereka secara maksimal dalam bekerja agar organisasi berkembang.

2) *Not Engaged*

Karyawan dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan pencapaian tujuan dari pekerjaan itu. Mereka hanya akan mengerjakan tugas sesuai dengan porsi mereka dan sesuai apa yang organisasi bayar kepada mereka. Dalam bekerja, mereka selalu menunggu perintah dari atasan dan cenderung merasa tidak memiliki energi ketika bekerja.

3) *Actively Disengaged*

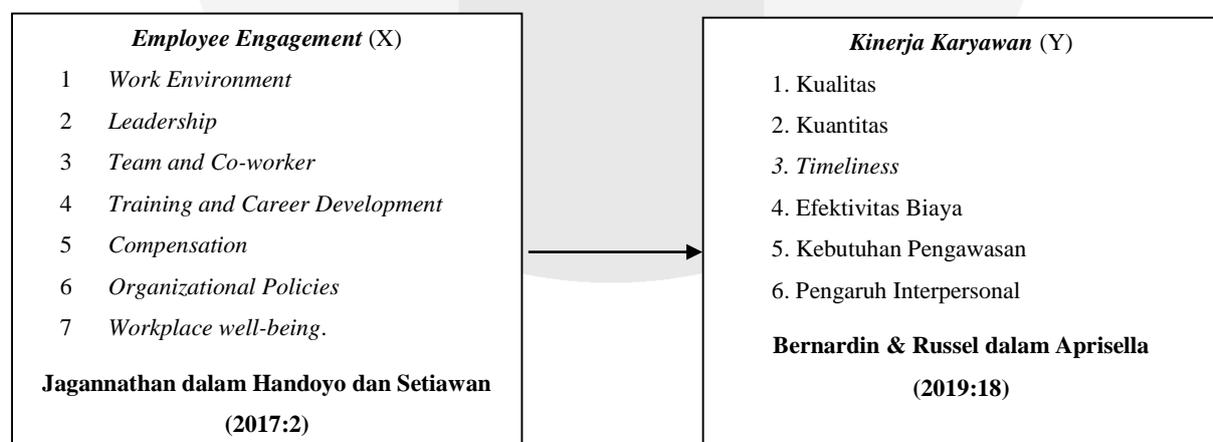
Karyawan tipe ini adalah karyawan yang tidak terikat. Mereka akan secara terbuka menunjukkan perasaan tidak bahagia dan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Mereka juga akan secara konsisten menunjukkan perlawanan dan hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan yang ada.

d. *Kinerja Karyawan*

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2017:48) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai (Bernardin dan Russel dalam Priansa, 2017:48).

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Diolah peneliti tahun 2020

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “*employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat”.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam Siyoto dan Sodik (2015:17), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini juga termasuk dalam studi kausal. Menurut Sekaran dan Bougie (2017:112) studi kausal adalah inti dari pendekatan ilmiah untuk penelitian. Dalam studi kausal peneliti tertarik untuk menjelaskan satu atau lebih banyak faktor yang menyebabkan masalah. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat sebesar 139 orang, dan sampelnya sebesar 60 orang dengan teknik pengambilan sampel simple random sampling, untuk analisis data peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana.

3.1 Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Variabel *Employee Engagement* (X)

Employee Engagement adalah variabel independent (bebas). Aspek variabel X diukur dengan 7 aspek menurut Jagannathan dalam Handoyo dan Setiawan (2017:2) yaitu *Work Environment, Leadership, Team and Co-worker, Training and Career Development, Compensation, Organizational Policies* dan *Workplace well-being*.

b. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah variabel dependent (terikat). Aspek variabel Y diukur dengan 6 aspek menurut Bernardin & Russel dalam Aprisella (2019:18) yaitu Kualitas, . Kuantitas, *Timeliness*, Efektivitas Biaya, Kebutuhan Pengawasan, dan Pengaruh Interpersonal.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Adapun hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Hasil Analisis Deskriptif

Secara keseluruhan *Employee engagement* (keterlibatan karyawan) pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 84,56%. Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase 85,66%. Hal ini berarti karyawan perusahaan merasa engaged (terikat) dengan perusahaan dengan sangat baik.

b. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier sederhana.

TABEL 4.1
HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA

Model	Coefficients ^a		Standardized	t	Sig.	
	Unstandardized	Coefficients	Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,449	,408		3,551	,001
	Employee Engagement	,652	,098	,658	6,647	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis tahun 2020

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana pada tabel 4.1, berikut merupakan persamaan regresi dari hasil analisis tersebut.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,449 + 0,652X$$

Y : nilai dari variabel dependen, yaitu kinerja;

a : nilai konstanta;

b : koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen;

X : nilai dari variabel independen, yaitu employee engagement.

Berdasarkan uraian diatas maka diketahui jika *employee engagement* bernilai 0 (No) maka kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat sebesar 1,449 yang ditunjukkan oleh nilai konstanta. Sedangkan jika nilai kinerja karyawan 0 (No) maka *employee engagement* karyawan sebesar 0,652 yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sehingga ketika *employee engagement* naik maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,652.

c. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian dan keberanan pada sebuah hipotesis dibuktikan dengan data yang telah dikumpulkan.

1. Uji T

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui T hitung sebesar 6,647. Sedangkan untuk menentukan T tabel dengan tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan rumus dibawah ini.

$$df = n - k$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel (independen dan dependen)

Sehingga $df = 60 - 2 = 58$, berarti nilai t tabel sebesar 2,00172. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel atau $6,647 > 2,00172$ dan nilai signifikan $0,000 < sig. 0,05$ maka H_0 ditolak

dan H_a diterima atau terdapat pengaruh signifikan antara *employee engagement* dan kinerja karyawan.

2. Koefisien determinasi

Adapun nilai koefisien determinasi atau R Square yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

TABEL 4.2
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,658 ^a	,432	,423	,37354

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement

Sumber : Data diolah penulis tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,432 yang merupakan hasil pengkuadratan dari nilai R yang dihasilkan. Berikut ini perhitungan besaran nilai koefisien determinasi dalam persentase.

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,432 \times 100\% = 43,2\%$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 43,2% dan sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Dari hasil kuesioner diketahui bahwa rata-rata jumlah persentase tanggapan responden pada variabel *employee engagement* sebesar 84,56% yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Artinya karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat merupakan karyawan yang engaged (terikat) dengan perusahaan. Sehingga karyawan menimbulkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, karyawan mau berkomitmen terhadap perusahaan serta lebih antusias dan loyal terhadap pekerjaan maupun perusahaan. Dari ketujuh dimensi, yang mendapatkan persentase tertinggi adalah dimensi *workplace well-being* yaitu sebesar 88% dengan kategori sangat tinggi. Artinya karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat merasa nyaman bekerja diperusahaan dan memiliki banyak pengalaman saat bekerja diperusahaan yang membuat karyawan lebih ingin terlibat lagi didalam perusahaan. Sedangkan yang mendapat persentase terendah adalah dimensi *work environment* dengan nilai sebesar 79,89% dengan kategori tinggi. Artinya, perusahaan perlu memperhatikan kembali lingkungan tempat kerja karyawannya dengan memperbaiki atau melengkapi fasilitas yang dapat menunjang karyawan untuk lebih fokus dan semangat pada saat bekerja.

Dari hasil kuesioner diketahui bahwa rata-rata jumlah persentase tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan sebesar 85,66% yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Artinya tingkat keberhasilan karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat dalam menyelesaikan tugas yang diaman dari perusahaan sangat baik. Dari keenam dimensi, yang mendapatkan persentase tertinggi adalah dimensi kualitas sebesar 89,33% dengan kategori sangat tinggi, artinya karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat sudah memenuhi harapan perusahaan dalam melaksanakan tugasnya melalui pelaksanaan kerja

yang sesuai dengan target dan prosedur kerja. Sedangkan yang mendapat persentase terendah efektifitas biaya sebesar 82,08% dengan kategori tinggi artinya karyawan perlu memperhatikan kembali penggunaan sumber daya perusahaan (keuangan, teknologi atau material) agar digunakan lebih maksimal. Hal ini akan berdampak pada minimnya kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya sehingga tidak hanya kinerja karyawan yang meningkat tapi kinerja perusahaan juga akan ikut meningkat.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat. Berdasarkan hasil uji regresi diketahui nilai koefisien regresi *employee engagement* memberikan pengaruh positif sebesar 0,652 hal ini membuktikan bahwa apabila *employee engagement* semakin tinggi maka kinerja karyawan juga semakin tinggi dengan peningkatan sebesar 0,652. Ketika kinerja karyawan meningkat akan mendorong juga kinerja perusahaan untuk meningkat. Berdasarkan penelitian Bayu, R. P., & Syarifuddin (2019:6132) *employee engagement* dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara signifikan.

Berdasarkan hasil uji T diketahui *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai T hitung (6,647) > T tabel (2,00172) dan tingkat signifikan uji T (0,000) < 0,05. Sedangkan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 43,2% hal ini berarti secara keseluruhan *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat sebesar 43,2% sedangkan sisanya 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Employee engagement* (keterlibatan karyawan) pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 84,56%.
2. Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase 85,66%.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat sebesar 43,2% dan sisanya 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aprisella, R. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero))*. Skripsi. Universitas Telkom: Bandung.
- [2] Bayu, R. P., & Syarifuddin (2019). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkom Corporate University Center*. *Jurnal e-proceeding of management Openlibrary Telkom University*, 6(3), 6127-6133.
- [3] Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH.
- [4] Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- [5] Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata*. *Agora*, 5(1), 1-8.

- [6] Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin*. *Agora*, 4(2), 101-107.
- [7] Nurdinah, S., & Kurniawan, I. S. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Reformasi Birokrasi, Remunerasi, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul)*. *Upajiwa Dewantara*, 3(1), 10-20.
- [8] Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- [9] Rahmannia, A. M. (2019). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Kantor Cabang Tamansari Bandung)*. Skripsi. Universitas Telkom: Bandung.
- [10] Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.
- [11] Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

