

KOMPETENSI SDM DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI DETERMINAN KINERJA PEGAWAI DISBUDPAR TANJUNGPINANG

Oleh

Melia Irmalisa¹, Armansyah^{2*}, Octojaya Abriyoso³, Alfi Hendri⁴, Indra Bastian Tahir⁵
Program Studi Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang

Email: ¹meliairmals@gmail.com, ^{2*}manchah494@gmail.com

Article History:

Received: 24-06-2026

Revised: 11-07-2026

Accepted: 27-07-2026

Keywords:

Human Resource
Competence,
Employee
Engagement,
Employee
Performance

Abstract: *This study aims to examine the partial and simultaneous effects of human resource competence and employee engagement on employee performance. The population in this study consisted of 64 employees, with the sample selected using purposive sampling. This study employed a quantitative research approach with a descriptive research design. Data were collected through questionnaires. The data were analyzed using multiple linear regression with SPSS Statistics 22. The results showed that human resource competence had a positive and significant effect on employee performance. Employee engagement also had a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, human resource competence and employee engagement simultaneously had a positive and significant effect on employee performance. The contribution of human resource competence and employee engagement to employee performance was 46%, while the remaining 54% was influenced by other variables not examined in this study*

PENDAHULUAN

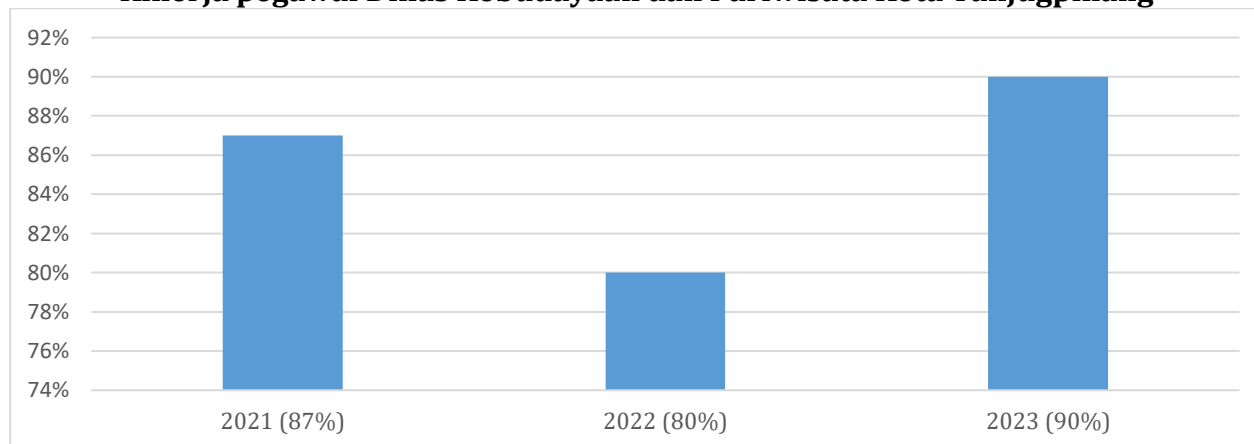
Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian (Kurnia Saputra et al., 2023). Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan berkaitan dalam setiap kegiatan perusahaan atau instansi karena menjadi penentu terwujudnya tujuan instansi. Tujuan itu tidak mungkin tercapai apabila tidak adanya peran aktif pegawai, meskipun teknologi semakin maju dan alat-alat yang dimiliki instansi sudah semakin canggih tapi alat tersebut tidak akan ada manfaatnya apabila tidak ada peran pegawai (Almasri, 2016).

Menurut Sedarmayanti (2017), menyampaikan bahwa kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang atau kelompok orang dalam organisasi berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kemudian Sinambela (2016), mengungkapkan bahwa kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut dipengaruhi oleh kinerja pegawai secara individual maupun kelompok. Banyak permasalahan seputar manajemen sumber daya manusia yang dapat menyebabkan organisasi mengalami kemunduran, permasalahan yang timbul dapat

disebabkan salah satunya oleh penurunan kinerja pegawai (Ma'ruf Muzaidin Arrosit et al., 2025).

Berdasarkan data hasil kinerja pegawai Dinas kebudayaan dan pariwisata kota Tanjungpinang dari tahun 2021-2023 dimana kinerja pegawai merupakan salah satu faktor terpenting dalam institusi.

Tabel 1
Kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tanjungpinang



Sumber : Dinas kebudayaan dan pariwisata kota Tanjungpinang, 2024

Berdasarkan tabel 1 data diatas kinerja pegawai Dinas kebudayaan dan pariwisata kota Tanjungpinang mengalami ketidakstabilan dari tahun 2021 sampai dengan 2023. Dapat dilihat pada tahun 2021 persentase kinerja mencapai 87%, sedangkan pada tahun 2022 mengalami penurunan persentase kinerja mencapai 80%, kemudian pada tahun 2023 persentase kinerja mencapai 90%. Data yang diberikan Dinas tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas kebudayaan dan pariwisata kota Tanjungpinang belum mencapai target dan dapat dikatakan kinerja Dinas kebudayaan dan pariwisata kota Tanjungpinang belum optimal, sehingga apa yang diharapkan dinas tidak sesuai dengan tujuan, dan hal tersebut akan menghambat dinas untuk mencapai tujuan. Untuk itu memperhatikan kinerja pegawainya merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap dinas, tidak terkecuali Dinas kebudayaan dan pariwisata kota Tanjungpinang.

Oleh karena itu, setiap pegawai atau aparat selalu dituntut untuk melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan pegawai dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja, sehingga dengan demikian dapat dikembangkan bakat dan kemampuan yang ada pada diri masing-masing Pegawai Negeri Sipil secara wajar, sehingga tercipta motivasi kerja para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dimana kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan suatu organisasi.

Dinas kebudayaan dan pariwisata kota Tanjungpinang merupakan salah satu unsur pelaksana pemerintah daerah yang memiliki tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang Kebudayaan dan Pariwisata yang menjadi kewenangan daerah. Salah satu fungsi utama pada Dinas kebudayaan dan pariwisata kota Tanjungpinang merupakan perumusan kebijakan teknis bidang kebudayaan dan pariwisata termasuk

didalamnya hal revitalisasi terhadap bangunan dan kawasan cagar budaya yang ada di Kota Tanjungpinang. Mampu dan tidaknya Dinas kebudayaan dan pariwisata kota Tanjungpinang dalam mengaplikasikan tugas-tugasnya sangat ditentukan sejauh mana organisasi tersebut didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas atau kompeten.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta dukungan oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi melihat keterampilan dan pengetahuan yang ditunjukkan oleh profesional dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan dalam suatu bidang tersebut. seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan.

Untuk mencapai keberhasilan dalam pelaksanaan tugas-tugas dan fungsi di setiap bidang dan seksi, maka diperlukan pencapaian kinerja yang tinggi dari para pegawai. Pegawai yang profesional dengan kinerja tinggi dapat diperoleh melalui pemberdayaan konsep *Employee Engagement*. *Employee Engagement* merupakan konsep dan cara kerja yang dirancang untuk memastikan pegawai berkomitmen untuk tujuan dan nilai-nilai organisasi tempat pegawai bekerja, termotivasi untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi atau dalam hal ini instansi, dan pada saat yang sama agar mampu meningkatkan rasa kesejahteraan diri.

Employee Engagement merupakan salah satu dari faktor human capital yang akan membawa pada keberhasilan jika dapat dikelola dengan baik secara konsisten. Schiemann (Rustono & Akbary, 2015) menyampaikan engagement (keterikatan) sebagai energi atau motivasi dari karyawan untuk membantu organisasi tersebut mencapai tujuannya. Marciano (Rustono et al 2015) menambahkan bahwa. *Employee Engagement* ini dihubungkan dengan beragam konsekuensi bisnis yang lebih besar, misalnya lebih gigih dalam berupaya, kinerja yang lebih cepat, kualitas yang lebih tinggi dan turnover yang menurun. Jika dikaitkan dengan konsekuensi pribadi termasuk di dalamnya berkurangnya tingkat stres dan konflik, kesehatan yang lebih baik dan kepuasan yang lebih besar. Apabila pegawai sudah memiliki sistem kerja seperti ini, otomatis pencapaian kinerja pegawai yang tinggi akan mudah untuk diperoleh. Namun, kenyataannya masih terdapat organisasi yang belum menerapkan konsep *Employee Engagement* ini.

Pegawai adalah suatu hasrat, niat, dan komitmen untuk menginvestasikan waktu, kemampuan disertai dengan kesediaan untuk mengorbankan sebagian kepentingan pribadi individu pada pencapaian sasaran dan tujuan organisasi di masa yang akan datang melebihi upaya untuk mewujudkan kepuasan individu dan menunjukkan loyalitas pada organisasi. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya dan *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan dan pariwisata kota Tanjungpinang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) dan *Employee Engagement* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas kebudayaan dan pariwisata kota

Tanjungpinang. Populasi penelitian berjumlah 64 orang yang terdiri atas ASN dan PTT, sekaligus dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik purposive sampling. Data yang digunakan meliputi data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara, serta data sekunder yang bersumber dari dokumen organisasi, jurnal, dan literatur yang relevan (Armansyah et al., 2025). Analisis data dilakukan menggunakan SPSS melalui uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Isa Alamsyahbana et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	X.1	0.538	0.361	<i>Valid</i>
	X.2	0.683	0.361	<i>Valid</i>
	X.3	0.433	0.361	<i>Valid</i>
	X.4	0.604	0.361	<i>Valid</i>
	X.5	0.477	0.361	<i>Valid</i>
	X.6	0.538	0.361	<i>Valid</i>
	X.7	0.604	0.361	<i>Valid</i>
	X.8	0.516	0.361	<i>Valid</i>
<i>Employee Engagement</i> (X2)	X.1	0.760	0.361	<i>Valid</i>
	X.2	0.737	0.361	<i>Valid</i>
	X.3	0.574	0.361	<i>Valid</i>
	X.4	0.478	0.361	<i>Valid</i>
	X.5	0.677	0.361	<i>Valid</i>
	X.6	0.456	0.361	<i>Valid</i>
Kinerja (Y)	Y.1	0.601	0.361	<i>Valid</i>
	Y.2	0.436	0.361	<i>Valid</i>
	Y.3	0.659	0.361	<i>Valid</i>
	Y.4	0.601	0.361	<i>Valid</i>
	Y.5	0.472	0.361	<i>Valid</i>
	Y.6	0.436	0.361	<i>Valid</i>
	Y.7	0.601	0.361	<i>Valid</i>
	Y.8	0.385	0.361	<i>Valid</i>

Sumber : Data olahan SPSS 22, 2025.

Dari hasil uji validitas pada tabel 2 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan terhadap variabel kompetensi sumber daya manusia (X1), *Employee Engagement* (X2), dan

kinerja pegawai (Y) dikategorikan Valid karena nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan semua variabel penelitian dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 3
Pengujian Reabilitas Variabel

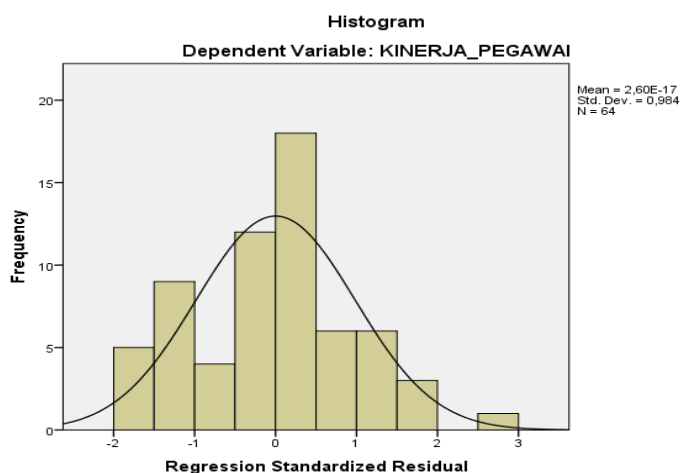
Variabel	Cronbach Alpha	Nilai (0.60)	Kesimpulan
Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,660	0,60	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0,637	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,627	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa Kompetensi sumber daya manusia (X_1) memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,891 > 0,60, untuk *Employee Engagement* (X_2) memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,907 > 0,60, dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,903 > 0,60 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

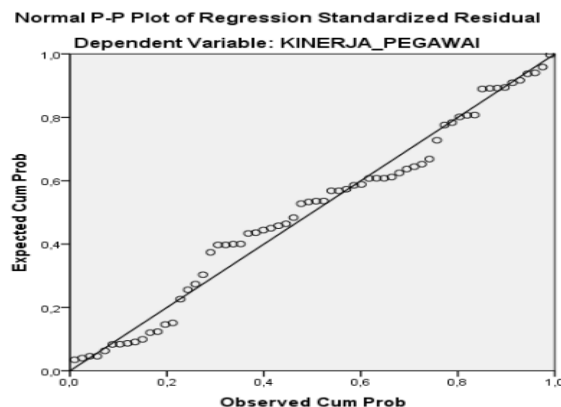
Uji Normalitas



Gambar 1
Hasil Pengolahan Normalitas Dengan Histogram

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS versi 22, 2025

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa Histogram menunjukkan pola distribusi mendekati normal dengan membentuk gambar seperti lonceng. Sehingga model regresi asumsi normalitas.



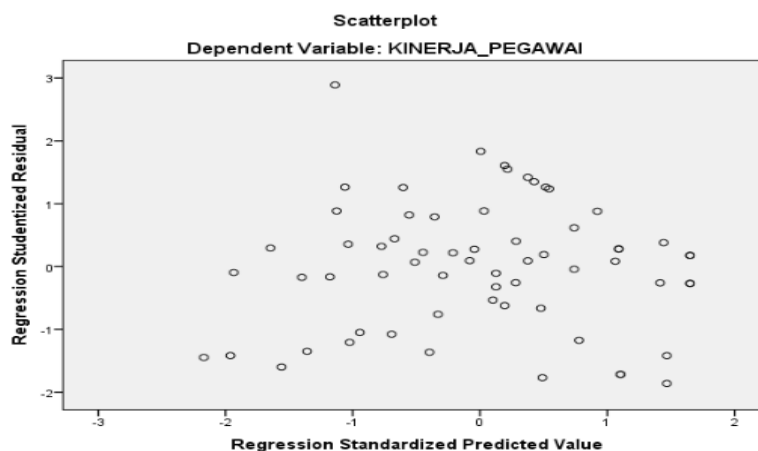
Gambar 2
Uji Normalitas Dengan Grafik P-P Plot

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS versi 22, 2025

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat grafik normal dari pola yang menunjukkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan uji normalitas terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya, SRESID. Jika pada grafik *scatterplot* tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 3
Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS versi 22, 2025

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa uji heterokedastisitas yang dilakukan

tidak membentuk pola yang teratur. Bak diatas maupun dibawah angka 0 dari sumbu Y, maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak terjado heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana ada hubungan linier secara sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah terbebas dari masalah multikolinearitas. Didalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari *Tolerance* dan *variance inflation faktor* (VIF). Nilai tolerance yang besarnya diatas 0.1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya. Hasil pengujian multikolinaritas dapat dilihat dari tabel dibawah dibawah ini.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,634	3,282		2,326	,023		
KOPETENSI_SDM	,401	,091	,421	4,413	,000	,931	1,074
EMPLOYE_ENGAGMENT	,517	,109	,453	4,747	,000	,931	1,074

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS versi 22, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai toleranc masing-masing variabel sebesar 0,931 untuk variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) dan untuk variable *Employee Engagement* (X_2) sebesar 0,931. Nilai *variance inflating factor* (VIF) untuk variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) sebesar 1,074 dan untuk variabel *Employee Engagement* (X_2) sebesar 1,074. Dapat dilihat nilai tolerance lebih besar 0,1 dan nilai VIF keseluruhan variabel lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji tidak terdapat multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen. Analisis linear berganda dilakukan bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen mempunyai hubungan yang positif atau negatif.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,634	3,282		2,326	,023		
KOPETENSI_SDM	,401	,091	,421	4,413	,000	,931	1,074
EMPLOYE_ENGAGMENT	,517	,109	,453	4,747	,000	,931	1,074

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS versi 22, 2025

Dari tabel 5 diatas metode persamaan regresi dapat dilihat pada output coefficients constant dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ adalah sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Pegawai} = 7,634 + 0,401 \text{ Kompetensi SDM} + 0,517 \text{ Employee Engagment} + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a)
Konstanta (a) = 7,634 ini menunjukkan bahwa jika Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) dan *Employee Engagement* (X_2) sama dengan nol 0 (nol), maka nilai variabel kintja pegawai di Dinas kebudayaan dan pariwisata kota Tanjungpinang yaitu sebesar 7,634.
2. Koefisien b_1 untuk variabel kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1)
Nilai koefisien regresi b_1 bernilai positif 0,401 dapat diartikan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia mengalami kenaikan 0.401, maka variabel kinerja pegawai di Dinas kebudayaan dan pariwisata kota Tanjungpinang akan mengalami peningkatan sebesar 0,401 dengan asumsi variabel independen bernilai tetap.
3. Koefisien b_2 untuk variabel *Employee Engagement* (X_2)
Nilai koefisien regresi b_2 bernilai positif sebesar 0,517 dapat diartikan bawah variabel literasi keuangan mengalami kenaikan 0,517, maka variabel kinerja pegawai di Dinas kebudayaan dan pariwisata kota Tanjungpinang akan mengalami peningkatan sebesar 0,517 dengan asumsi variabel independen bernilai tetap.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini akan dikaji pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) dan *Employee Engagement* (X_2) terhadap kinerja Pegawai (Y).

Tabel 6
Hasil uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,634	3,282		2,326	,023		
KOPETENSI_SDM	,401	,091	,421	4,413	,000	,931	1,074
EMPLOYEE_ENGAGEMENT	,517	,109	,453	4,747	,000	,931	1,074

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS versi 22, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat hasil pengujian variabel secara parsial, berikut penjelasannya :

1. Hasil uji t untuk variabel Kompetensi sumber daya manusia (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} 4,413 > t_{tabel} 1,998 dan nilai sig 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas kebudayaan dan pariwisata kota Tanjungpinang. Nilai t_{hitung} artinya berpengaruh positif, artinya jika

variabel kompetensi sumber daya manusia meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat.

2. Hasil uji t untuk variabel *Employee Engagement* (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} 4,747 > t_{tabel} 1,998$ dan nilai $sig\ 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas kebudayaan dan pariwisata kota Tanjungpinang. Nilai t_{hitung} artinya berpengaruh positif, artinya jika variabel kompetensi sumber daya manusia meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat.

Uji F

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak atau bersama sama variabel independen mampu menjelaskan variabel independen kompetensi sumber daya manusia (X_1) *Employee Engagement* (X_2) terhadap variabel dependen (Y). Dalam konteks penelitian ini, uji F (simultan) digunakan untuk melihat paling tidak salah satunya mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 7
Hasil uji f
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1220,552	2	610,276	28,435	,000 ^b
	Residual	1309,198	61	21,462		
	Total	2529,750	63			

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), EMPLOYE_ENGAGEMENT, KOPETENSI_SDM

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS versi 22, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah 28,435 dengan tingkat signifikat 0.000. sedangkan r_{tabel} sebesar 0,361 ($\alpha=0,05$). Oleh karena itu bahwa kedua perhitungan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,435 > 4,00$) dan tingkat signifikat ($0,000$) $< 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Kompetensi sumber daya manusia, *Employee Engagement*) secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas kebudayaan dan pariwisata kota Tanjungpinang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan gambaran seberapa besar keseluruhan variabel independent kompetensi sumber daya manusia (X_1) dan *Employee Engagement* (X_2), memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas kebudayaan dan pariwisata kota Tanjungpinang. Koefisien determinasi dapat ditentukan dengan melihat *Adjusted R Square*.

Tabel 8

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,695 ^a	,482	,466	4,633

a. Predictors: (Constant), EMPLOYE_ENGAGEMENT, KOPETENSI_SDM

b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Data Olahan SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan tabel hasil koefisien determinasi untuk keseluruhan variabel didapat nilai *Adjusted R square* yang diperoleh yaitu sebesar 0,466 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas kebudayaan dan pariwisata kota Tanjungpinang dipengaruhi oleh variabel kompetensi sumber daya manusia dan *Employee Engagement* sebesar 46% dan sisanya 54% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti komunikasi, kerja sama tim, lingkungan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas pada variabel independen pertama adalah kompetensi sumber daya manusia (X_1) berikut merupakan uraian pembahasan hasil pengolahan data yang telah diuji kebenarannya dengan menggunakan program SPSS. Dari hasil uji t pada variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu uji t _{hitung} variabel Kompetensi sumber daya manusia adalah 4,413 dan t _{tabel} bernilai 1,998 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,413 > 1,998$.) dan nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, maka variabel Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi hasil penelitian mendukung hipotesis akhir bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh *Employee Engagement* (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas pada variabel independen kedua adalah *Employee engagement* (X_2) berikut merupakan uraian pembahasan hasil pengolahan data yang telah diuji kebenarannya dengan menggunakan program SPSS. Dari hasil uji t pada variabel *Employee Engagement* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu uji t _{hitung} variabel *Employee Engagement* adalah 4,474 dan t _{tabel} bernilai 1,998 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,474 > 1,998$) dan nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, maka variabel *Employee Engagement* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi hasil penelitian mendukung hipotesis akhir bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) dan *Employee Engagement* (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai berikut merupakan uraian pembahasan hasil pengolahan data yang telah diuji kebenarannya dengan menggunakan program spss.

Maka dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar $28,435 > F_{tabel} 3,99$. maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia dan *Employee Engagement* secara bersama sama simultan atau paling tidak salah satunya mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata kota Tanjungpinang. Nilai F_{hitung} positif artinya berpengaruh positif, yaitu jika kompetensi sumber daya manusia dan *Employee Engagement* secara bersama-sama simultan meningkatkan maka kinerja pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata kota Tanjungpinang meningkat.

Sedangkan hasil pengujian koefisien determinasi untuk seluruh variabel didapat nilai *adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,466 jadi kompetensi sumber daya manusia (X1) dan *Employee Engagement* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas kebudayaan dan pariwisata kota Tanjungpinang diperoleh sebesar 46% dan sisanya 54% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara parsial pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan *Employee Engagement* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas kebudayaan dan pariwisata kota Tanjungpinang. Serta untuk menganalisis secara simultan pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan *Employee Engagement* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas kebudayaan dan pariwisata kota Tanjungpinang. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Bahwa dari hasil pengujian, variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 4,413 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,999 di dapat dari derajat kebebasan ($df = n-k-1$ atau $383-2-1=380$ dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,413 > 1,998$) maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompetensi Sumber Daya terhadap kinerja pegawai dinas Kebudayaan Kota tanjungpinang.
2. Variabel *Employee Engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Bahwa dari hasil pengujian, variabel *Employee Engagement* mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 4,747 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,999 di dapat dari derajat kebebasan ($df = n-k-1$ atau $383-2-1=380$ dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,747 > 1,998$) maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai dinas Kebudayaan Kota tanjungpinang.
3. Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia dan *Employee Engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari F_{hitung} sebesar $28,435 > F_{tabel} 3,99$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Nilai F_{hitung} positif, yaitu jika kompetensi sumber daya manusia dan *Employee Engagement* secara bersama-sama (simultan) meningkat maka kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Parwisata Kota Tanjungpinang meningkat.

SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan. Penulis mengajukan beberapa

saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi dinas kebudayaan dan pariwisata kota Tanjungpinang. Adapun saran-saran yang penulis ajukan sebagai berikut :

Saran untuk Dinas kebudayaan dan pariwisata kota Tanjungpinang

1. Untuk saran penelitian terkait kompetensi sumber daya manusia yaitu dengan memberikan pelatihan kepada setiap pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan dari para pegawai Dinas kebudayaan dan pariwisata kota Tanjungpinang dengan tujuan mempermudah menyelesaikan pekerjaan dan mengatur kecerdasan emosional dengan baik.
2. Untuk saran penelitian terkait *Employee Engagement* yaitu memberikan pelatihan agar kinerja pegawai lebih meningkat sehingga dapat menanamkan rasa keterikatan yang ditinggi. Diharapkan dengan melakukan upaya tersebut pegawai dapat meningkatkan *Employee Engagement* pada diri mereka dan meningkatkan kinerja yang mereka hasilkan.
3. Untuk saran penelitian terkait kinerja pegawai yaitu dengan memberikan evaluasi kinerja pada pegawai maupun team di setiap akhir kegiatan dengan tujuan untuk mengetahui tugas dan tanggung jawab dari setiap pegawai telah dilaksanakan dengan baik dan selalu mengingatkan para pegawai untuk mematuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh Dinas kebudayaan dan pariwisata kota Tanjungpinang.

Saran untuk peneliti selanjutnya

Dalam hal ini, saran bagi peneliti selanjutnya adalah lebih mengembangkan penelitian ini dengan menyelidiki faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai sehingga penelitian atau informasi yang diperoleh lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, 19. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>
- Armansyah; Atiek Winarti; Bustanul Arifin; Bakri Mallo; Husain T; Endang Lastinawati; Dwi Putranto Riau; Halim Tjiwidjaja; Eka Megawati; Abdul Muis Prasetya; Rochgiyanti; Fathurrahman. (2025). Metodologi Penelitian (Weni Yuliani (ed.); 1st ed.). Menara Press Indonesia.
- Fajar, M. R., & Apriyanti, D. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Staf Tata Usaha Pada Kantor UPTD TK, SD, dan Pendidikan Non Formal Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang. EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 1(2), 196–203.
- Isa Alamsyahbana dkk. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif (1st ed.). Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Iqbal, M., Sofwan, S. V., & Mariam, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengawasan Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung. Jurnal Ilmiah Akuntansi, 13 (1)(Apr1–15.
- Ma'ruf Muzaidin Arrosit, Ahmad; Meilani Damanik, Hanna; Nur Abdillah, Muhammad; Nurdiana, Dina; Armansyah; Yuritanto; Amelia Pranowo, Myrna; Suyatno, Agus; Herman; Rizqia Rachmawati, Alifa; Miladdyan Airyq, Irnin; Sutarsa, Monika; Wayan Suarjana, I.

- (2025). Trend Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 2025 (Devanda Faiqh Albyn (ed.)). CV. Media Sains Indonesia. Bandung.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017, 2, 69–78.
- Lewiuci, P. G. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. Agora, 4(2), 101–107.
- Sakuco, I., Fu"adah, dian nur, & Muttaqin, Z. (2020). Work Engagement of Millenial Generation Employees. Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan, 5(3), 263–281.
- Saputra, Eka Kurnia; Rizki, Muhammad; Armansyah; Herman; Risnawati; Saputra, Tommy; Tahir, I. B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Suryani & R. Damayanti (eds.); 1st ed.). Sinar Grafika Offset.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN