

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT OMS OILFIELD SERVICES CABANG DURI

Riati¹, Dodi Agusra^{2*}, Zumaril Luthfi³

STIE Persada Bunda, Pekanbaru, Riau, Indonesia

Email: agusradodi@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh employee engagement dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. OMS Oilfield Services Cabang Duri. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif yang menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari employee engagement dan *self efficacy* yang diterapkan oleh pihak manajemen PT OMS Oilfield Services Cabang Duri. Oleh sebab itu employee engagement dan *self efficacy* yang tinggi sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena semakin tinggi employee engagement dan *self efficacy* maka akan semakin mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT OMS Oilfield Services Cabang Duri. Temuan dari hasil koefisien determinasi dimana *engagement* dan *self efficacy* memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 85,4% dan sisanya sebesar 14,6% oleh indikator atau faktor-faktor lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Self Efficacy, Employee Engagement dan Kinerja*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect employee engagement and self efficacy at PT OMS Oilfield Services Duri Branch. The data analysis techniques used in this research are descriptive statistical analysis techniques which use t test, F test and coefficient of determination. The results of the research show that there is a significant influence of employee engagement and self-efficacy on employee of PT OMS Oilfield Services Duri Branch. Therefore, high employee engagement and self efficacy are needed in an organization because the higher the employee engagement and self efficacy, the more able to improve performance. Findings from the coefficient of determination test results show that engagement and self-efficacy influence performance by 85.4% and the remaining 14.6% is influenced by indicators or other factors not included in this study.

Keywords: *Self Efficacy, Employee Engagement and Performance*

PENDAHULUAN

Industri minyak dan gas merupakan sektor yang dinamis, penuh tantangan, dan terus mengalami perkembangan. Perkembangan industri minyak dan gas menuntut adanya perusahaan sebagai penyedia dan pengadaan jasa *services*. bidang industry minyak dan gas dalam menghadapi pasar yang kompetitif saat ini, harus memastikan tersedianya sumberdaya manusia yang memadai. Sumberdaya manusia yang tersedia harus mampu

memberikan kinerja yang optimal. Kemudian Hasibuan (2017:56) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya disebut *level of performance*.

Kinerja karyawan yang berada pada tingkat yang optimal dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain yakni *employee engagement* dan *self-efficacy*. *Employee Engagement* merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata dari organisasi dan individu, (McLeod, 2017:13). Sedangkan Menurut Bandura (2014: 46) *self efficacy* adalah suatu keyakinan manusia akan kemampuan dirinya untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian dilingkungannya.

PT OMS Oilfield Services Cabang Duri berperan sebagai perusahaan pengadaan jasa *services Pipe Threader, Threading for Rotary Shouldered Connections, Drill train, Cement retainer, Tubing, Drill stem, dan Drilling bit*. Untuk menilai kinerja karyawan pada PT OMS Oilfield Services Cabang Duri digunakan beberapa kriteria penilaian yang melibatkan pencapaian jangka panjang dan kontribusi karyawan. Penilaian ini diberikan oleh atasan dari masing-masing karyawan. Penilaian kinerja karyawan pada PT OMS Oilfield Services Cabang Duri dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Penilaian Kerja Karyawan PT OMS Oilfield Services Cabang Duri

No.	Departemen	Nilai Rata-Rata Hasil Kerja				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Marketing	81	84	83	80	75
2	Purchasing	87	86	87	84	85
3	Accounting	75	78	77	77	75
4	QA & QC	78	78	76	76	76
5	Administration	77	79	78	76	74
6	Teknisi Pipe Threader	79	80	79	81	79
7	Ahli Drill Train	78	79	78	80	78
8	Spesialis Cement Retainer	84	85	83	82	85
9	Teknisi Tubing dan Drill Stem	78	79	77	77	76
10	Ahli Drilling Bit	80	83	82	81	80
Total Nilai Hasil Kerja		797	811	800	794	783
Nilai Rata-Rata Kinerja		79,7	81,1	80,0	79,4	78,3
Keterangan		-	Naik	Turun	Turun	Turun

Sumber: PT OMS Oilfield Services Cabang Duri, 2023

Dari data pada tabel 1 diatas dapat dilihat nilai rata-rata hasil kerja karyawan tiap departemen tidak stabil yaitu terjadi penurunan dan kenaikan. Jika dilihat dari nilai rata-rata hasil kerja karyawan PT OMS Oilfield Services Cabang Duri pada tahun 2022 mengalami penurunan dari tahun-tahun sebelumnya, dan hanya pada tahun 2019 mengalami kenaikan.

Dan untuk melihat data capaian kinerja karyawan dalam operasional unit kerja lapangan berdasarkan realisasi dalam standarisasi SNI yang dilaksanakan karyawan PT OMS Oilfield Services pada tahun 2018 – 2023 dapat dilihat dan dijelaskan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Data Kinerja Karyawan PT OMS Oilfield Services Cabang Duri

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Targe Kerja (Tubular/Joints)	Capaian Kerja		Standarisasi SNI (Tubular/Joints)	
				Unit	%	Sudah	Belum
1	2018	23	300	450	150	436	14
2	2019	28	500	700	140	679	21
3	2020	30	1000	1300	130	1251	49
4	2021	38	2000	2500	125	2367	133
5	2022	48	3500	4200	120	3972	228
6	2023	48	4000	4800	120	3841	159

Sumber: PT OMS Oilfield Services Cabang Duri, 2023

Data pada tabel 2 menampilkan realisasi kinerja karyawan PT OMS Oilfield Services dari tahun dalam operasional unit kerja lapangan, berfokus pada layanan service tubular/joints serta kepatuhan terhadap standar SNI. Dalam periode tersebut, terlihat pertumbuhan signifikan dalam jumlah karyawan dari 23 pada tahun 2018 menjadi 48 pada tahun 2023. Namun, analisis terperinci menunjukkan tren menurun dalam capaian kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Meskipun pada awalnya karyawan berhasil melebihi target yang ditetapkan pada tahun 2018, capaian kinerja secara keseluruhan cenderung menurun sejak 2019 hingga tahun 2023.

Penelitian ini bertujuan antara lain: (1). Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT OMS Oilfield Services Cabang Duri; (2). Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PTOMS Oilfield Services Cabang Duri dan (3). Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT OMS Oilfield Services Cabang Duri.

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan *self efficacy* dan *employee engagement* pada karyawan dalam bekerja. Selain itu penelitian ini diharapkan memberikan manfaat ke berbagai pihak yang tertarik pada bidang ini.

THEORETICAL REVIEW

EMPLOYEE ENGAGEMENT

Employee engagement memperlihatkan seberapa besar karyawan untuk mengidentifikasikan diri dengan pekerjaannya secara emosional dan komit terhadap pekerjaannya, dan memiliki kemampuan sumber daya untuk melakukan pekerjaannya.

Employee Engagement merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata dari organisasi dan individu, (McLeod, 2017:13). Sedangkan menurut Marciano (2016:25) seseorang pekerja yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan. Organisasi Engaget memiliki kekuatan dan nilai otentik, dengan bukti yang jelas dari kepercayaan dan keadilan yang didasarkan pada saling menghormati, dimana keduanya memiliki janji dan komitmen antara employer dan employee yang dipahami dan terpenuhi, (Mc. Leod, 2017:23).

Engagement bukan lah sikap kerja, tapi ia adalah sebuah perilaku yang menjadi pendorong kinerja sebuah organisasi, sehingga yang disebut *engagement* semata-mata ditandai dengan adanya kemauan dan kemampuan karyawan dalam memastikan agar organisasi berhasil mencapai keberhasilan bisnisnya (Vibrayani, 2017:9). Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *Employee engagement* merupakan hasil dari penggabungan beberapa keadaan seperti bagaimana positifnya seorang karyawan dalam berpikir tentang perusahaan, seberapa positifnya perasaan karyawan terhadap organisasi dan bagaimana proaktifnya karyawan dalam upayanya mencapai tujuan organisasi baik kepada karyawan, kolega maupun kepada para pemangku kepentingan yang lain.

Menurut Schaufeli & Bakker dalam (Iwan Sukoco, dkk 2020) Indikator dari *employee engagement* terdiri dari tiga, yaitu: 1). Kesiapan kerja, yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh didalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan. 2). Kerelaan kerja, aspek ini ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan 3). Kebanggaan kerja, merujuk pada karakter pegawai yang memiliki totalitas diri dengan berkonsentrasi sepenuhnya pada pekerjaan yang dilakukan, merasa senang dan larut dalam melaksanakan pekerjaannya.

SELF EFFICACY

Self Efficacy merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, mengatasi tantangan, dan mencapai tujuan yang diinginkan. Ini merupakan gambaran atas kepercayaan diri yang memengaruhi motivasi, tingkat usaha, dan ketahanan seseorang dalam menghadapi berbagai situasi.

Menurut Bandura (2014: 46) *self efficacy* adalah suatu keyakinan manusia akan kemampuan dirinya untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian dilingkungannya. Menurut Alwisol (2014:344) mengungkapkan *self efficacy* adalah penilaian diri apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan apa yang dipersyaratkan. Efikasi ini berbeda dengan inspirasi atau cita-cita, karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai. Sedangkan efikasi ini menggambarkan penilaian kemampuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah persepsi mengenai kemampuan diri sendiri yang mengacu kepada keyakinan dalam mengerjakan suatu tugas untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Annas dan Indrawati (2014:32) *self efficacy* pada individu dapat dianalisa berdasarkan indikatornya, meliputi: 1. Keyakinan akan kemampuannya Keyakinan akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan akan merasa mampu melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, dan juga berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan dan didukung dengan 27 kemampuannya menggunakan peralatan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. 2. Kemampuan yang lebih baik dari orang lain Karyawan akan yakin dengan kemampuannya dalam menyelesaikan masalah dibanding orang lain, karyawan memahami prosedur kerja serta tetap semangat dalam melaksanakan tugasnya meski tanpa pengawasan dari atasan 3. Tantangan Akan Pekerjaan Karyawan merasa senang apabila mendapatkan pekerjaan sulit dan menantang serta selalu berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. 4. Kepuasan akan pekerjaan Karyawan selalu merasa puas saat berhasil menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan oleh atasan kepadanya serta selalu puas saat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam melaksanakan tugasnya.

KINERJA

Kinerja bagian dari produktivitas kerja, kinerja individu pegawai adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja menurut Mangkunegara (2014:78) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh 15 seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sunyoto (2015:16) pada umumnya para ahli meninjau kinerja dari efisiensi dan semangat kerja. Baik mengenai cara-cara untuk memberi motivasi manusia dalam mencapai prestasi yang tinggi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja maupun penelitian untuk meniadakan pengaruh negatif dari kinerja tenaga kerja. Menurut Sinambela, (2016:480) mengemukakan dalam tulisannya bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu.

Kemudian Hasibuan (2017:56) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya disebut level of performance. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu instansi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Dengan demikian kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

Indikator dari pada kinerja menurut Mangkunegara (2011:75) dalam Mulia (2021:131), adalah sebagai berikut: 1. Kualitas kerja Yaitu, seberapa lama seseorang karyawan/pegawai dalam satu harinya. Kualitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan/pegawai itu masing-masing. 2. Kuantitas kerja Yaitu, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. 3. Tanggung jawab Yaitu, kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan. 4. Pelaksanaan Tugas Yaitu, seberapa jauh karyawan mampu

METHODOLOGY

Penelitian ini dilakukan di PT OMS Oilfield Services Cabang Duri yang terletak di Jalan Lintas Duri Dumai No. Km. 07, Kabupaten Bengkalis, Riau. Responden dalam penelitian adalah seluruh karyawan tetap PT OMS Oilfield Services Cabang Duri yang berjumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampel dengan sampling jenuh. Sumber data dalam penelitian ini yakni data primer dan data skunder. Data primer diperoleh dengan menggunakan angket dan data skunder diperoleh dengan mengumpulkan dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis inferensial yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.. Pengolahan data penelitian ini dengan menggunakan program computer SPSS versi 20. Pengolahan data penelitian dengan menggunakan beberapa tahap sebagai berikut:

1. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan menggunakan taraf nyata 5 persen. Selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas dan uji heteroscedastisitas dengan menggunakan metode Spearman rho dengan taraf nyata 5 persen.

2. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan arah hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linear berganda meliputi: penentuan persamaan regresi, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = *Constanta*

b₁-b₃ = Koefisien Variabel

X₁ = *Employee engagement*

X₂ = *Self efficacy*

e = Error disturbances

Uji t (Parsial)

Menurut Ghazali (2016:164) uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan menggunakan taraf nyata 5 persen dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika t hitung > t tabel artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika t hitung < t tabel artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji F (Simultan)

Menurut Ghazali (2016:98) mengenai uji statistik F disebut juga dengan uji signifikansi simultan. Uji ini menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Uji F dilakukan dengan menggunakan taraf nyata 5 persen dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika F hitung > F tabel pada $\alpha = 0,05$, atau *P Value* (sig) < α artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat
- b. Jika F hitung < F tabel pada $\alpha = 0,05$, atau *P Value* (sig) > α artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

Koefisien Determinasi (R^2)

Sanusi (2014:136) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) sering pula disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*). R^2 menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel: X_i ; $i = 1, 2, 3, 4 \dots, k$) secara bersama-sama. Sementara itu, R^2 mengukur kebaikan sesuai (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi, yaitu memberikan persentase variasi total dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel bebas (X).

RESULT

Untuk mengukur variabel penelitian digunakan 15 *item* pertanyaan dari variabel X1 (*Employee Engagement*), 20 *item* pertanyaan dari variabel X2 (*Self Efficacy*) dan 20 *item* pertanyaan dari variabel Y (*Kinerja*) menggunakan pengujian validitas *Corrected Item-Total Correlation* yang dilakukan dengan kriteria menggunakan *r* tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan *r* hitung $\geq$ *r* tabel maka *item* dapat dinyatakan valid, jika *r* hitung $<$ *r* tabel maka *item* dinyatakan tidak valid. Untuk mempercepat dan mempermudah menentukan nilai *r* hitung dalam pengujian validitas menggunakan saran komputer yaitu program SPSS 20.0 for windows. Adapun untuk menentukan nilai *r* tabel ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

Nilai *r* tabel = (df;0,05); N-2 (41-2) = 0,05 ; 39 = 0,312 dan hasil pengujian validitas untuk pertanyaan dari 3 variabel tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas X1 (*Employee Engagement*)

No	Corected Item-Total Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
1	0,345	0,312	Valid
2	0,323	0,312	Valid
3	0,582	0,312	Valid
4	0,654	0,312	Valid
5	0,709	0,312	Valid
6	0,781	0,312	Valid
7	0,669	0,312	Valid
8	0,382	0,312	Valid
9	0,654	0,312	Valid
10	0,382	0,312	Valid
11	0,781	0,312	Valid
12	0,669	0,312	Valid
13	0,582	0,312	Valid
14	0,781	0,312	Valid
15	0,361	0,312	Valid

Sumber: Data olahan SPSS, 2023

Hasil pengujian validitas pada tabel 3 memperlihatkan seluruh pernyataan variabel *Employee Engagement* (X1) dinyatakan valid. Ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel dengan nilai *r* hitung $\geq$ *r* tabel, yang artinya keseluruhan dari 15 *item* di atas dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas X2 (*Self Efficacy*)

No	Corected Item-Total Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
1	0,658	0,312	Valid
2	0,611	0,312	Valid
3	0,631	0,312	Valid
4	0,673	0,312	Valid
5	0,449	0,312	Valid
6	0,609	0,312	Valid
7	0,618	0,312	Valid

8	0,522	0,312	Valid
9	0,737	0,312	Valid
10	0,422	0,312	Valid
11	0,569	0,312	Valid
12	0,542	0,312	Valid
13	0,682	0,312	Valid
14	0,464	0,312	Valid
15	0,422	0,312	Valid
16	0,390	0,312	Valid
17	0,422	0,312	Valid
18	0,393	0,312	Valid
19	0,464	0,312	Valid
20	0,443	0,312	Valid

Sumber: Data olahan SPSS, 2023

Hasil pengujian validitas tabel 4 memperlihatkan seluruh pernyataan variabel *Self Efficacy* (X2) dinyatakan valid. Ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel dengan nilai r hitung $\geq r$ tabel, yang artinya keseluruhan dari 20 *item* di atas dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Y (Kinerja)

No	Corected Item-Total Correlation (r-hitung)	r-tabel	Valid
1	0,613	0,312	Valid
2	0,414	0,312	Valid
3	0,569	0,312	Valid
4	0,551	0,312	Valid
5	0,502	0,312	Valid
6	0,346	0,312	Valid
7	0,551	0,312	Valid
8	0,502	0,312	Valid
9	0,346	0,312	Valid
10	0,355	0,312	Valid
11	0,690	0,312	Valid
12	0,613	0,312	Valid
13	0,686	0,312	Valid
14	0,503	0,312	Valid
15	0,639	0,312	Valid
16	0,518	0,312	Valid
17	0,557	0,312	Valid
18	0,548	0,312	Valid
19	0,677	0,312	Valid
20	0,505	0,312	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Hasil pengujian validitas tabel 5 memperlihatkan seluruh pernyataan variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid. Ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang

digunakan untuk mengukur seluruh variabel dengan nilai r hitung $\geq r$ tabel, yang artinya keseluruhan dari 20 *item* di atas dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Adapun variabel yang di uji adalah dua variabel yaitu variabel *Employee Engagement* (X1), variabel *Self Efficacy* (X2) dan variabel Kinerja (Y) dari total 65 *item* pernyataan dengan menggunakan system SPSS for Windows, hasilnya adalah sebagai berikut Hasil pengujian reliabilitas untuk pertanyaan dari 3 variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Employee Engagement (X1)</i>	0,886	Reliabel
2	<i>Self Efficacy (X2)</i>	0,893	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,901	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS, 2023

Dari hasil uji reliabilitas dari seluruh pernyataan pada tabel 6 diatas dikatakan sudah reliabel, karena variabel yang diukur menghasilkan nilai dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,886 (X1), 0,893 (X2), dan 0,901 (Y) yang artinya keseluruhan *item* dari pernyataan yang ada dari tiap variabel dinyatakan keseluruhannya adalah reliabel, karena nilai koefisien reliabilitasnya lebih dari 0,7.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, yaitu sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Unstandardized Residual

N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
Std. Deviation		2.70623271
Most Extreme Differences	Absolute	0,088
Positive		0,088
Negative		-0,055
Kolmogorov-Smirnov Z		0,558
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,915

Sumber : Data olahan SPSS, 2023

Hasil uji normalitas dari tabel 7 di atas adalah diketahui nilai signifikan (Sig) dari *Employee Engagement* (X1) dan variabel *Self Efficacy* (X2) 79 lebih besar dibandingkan dengan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa signifikan (Sig) > 0,05 atau 0,915 > 0,05, artinya data penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *Employee Engagement* (X1) dan variabel *Self Efficacy* (X2). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel X1 dan X2, yaitu sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas Model

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Employee Engagement</i>	0,475	2,104
<i>Self Efficacy</i>	0,475	2,104

Sumber: Data olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 8 diatas diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel *Employee engagement* dan *Self efficacy* lebih besar dibandingkan dengan 0,10 atau $0,475 > 0,10$ dan nilai *VIF* untuk variabel *Employee Engagement* (X1) dan variabel *Self Efficacy* (X2) lebih kecil dibandingkan dengan 10,00 atau $2,104 < 10,00$. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas, yaitu dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas

			Abs_RES
Spearman's rho	EmployeeEngagem ent	Correlation Coefficient	-0.399
		Sig. (2-tailed)	0.111
		N	40
	SelfEfficacy	Correlation Coefficient	-0.260**
		Sig. (2-tailed)	0.105
		N	40
	Abs_RES	Correlation Coefficient	1.000*
		Sig. (2-tailed)	0.100
		N	40

Sumber : Data olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa nilai Sig. pada 2 variabel x, yaitu variabel *Employee Engagement* (X1), variabel *Self Efficacy* (X2) dengan ABS_RES. Semuanya nilai Sig. > 0,05 berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengukur pengaruh antar variabel penelitian digunakan pertanyaan dari variabel *Employee Engagement* (X1), variabel *Self Efficacy* (X2), dan variable Kinerja (Y). Hasil penelitian di tampilkan dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,558 + 0,578X1 + 0,547X2$$

1. Maka diketahui konstanta sebesar 0,558; artinya jika nilai variabel independen (*Employee Engagement* dan *Self Efficacy*) sangat rendah sekali, maka nilai kinerja sebesar 0,558.
2. Koefisien regresi variabel *Employee Engagement* sebesar 0,578; artinya jika *Employee Engagement* mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,578 satuan dengan asumsi variabel *Self Efficacy* bernilai tetap.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,547; artinya jika *Self Efficacy* mengalami kenaikan satuan, maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,547 satuan dengan asumsi variabel *Employee Engagement* bernilai bernilai tetap.

Uji t

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS V 20 maka diperoleh hasil thitungan dan nilai probabilitas signifikan sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.558	5.505		0.101	0.920
1 Employee Engagement	0.578	0.118	0.436	4.912	0.000
Self Efficacy	0.547	0.086	0.562	6.328	0.000

Sumber : Data olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 10 menunjukan bahwa:

1. *Employee Engagement* dengan nilai thitung (4,912) > ttabel (2,026) dan berpengaruh signifikan, karena nilai thitung > ttabel (4,912 > 2,026), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *Employee Engagement* (X1) terhadap variabel Kinerja (Y)
2. *Self Efficacy* dengan nilai thitung (6,328) > ttabel (2,026) dan berpengaruh signifikan, karena nilai thitung > ttabel (6,328 > 2,026), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Self Efficacy* (X2) terhadap variabel Kinerja (Y)

Uji F

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung > dari F tabel, (Ho di tolak Ha diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova. Berikut peneliti sajikan pada tabel di bawah

Tabel 11. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1773.351	2	886.675	114.861	0.000 ^b
	Residual	285.624	37	7.720	1	
	Total	2058.975	39			

Sumber: Data olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 11 diketahui nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($114,861 > 3,2450$), maka H_1 diterima. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan hasil bahwa variabel *Employee Engagement* (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) secara simultan.

Koefisien Determinasi

Analisis Determinasi digunakan untuk mengetahui presentase kontribusi pengaruh *Employee Engagement* (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja (Y). Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada *output model summery* dari hasil analisis regresi linier berganda diatas.

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,928 ^a	0,861	0,854	2,77841

Sumber: Data olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 12 diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,854 atau 85,4%. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan dari variabel independen yaitu variabel *Employee Engagement* (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2) terhadap variabel Kinerja sebesar 85,4% dan sisanya sebesar 14,6% berasal dari variabel lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini.

DISCUSSION

1. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT OMS Oilfield Services Cabang Duri

Berdasarkan hasil penelitian bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT OMS Oilfield Services Cabang Duri. Koefisien regresi variabel *employee engagement* bertanda positif menunjukan bahwa semakin tinggi *employee engagement* maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Lukiyana Ardianti (2019) dan Putri Intan Suci Pulungan (2021) bahwa *employee engagement* sangat penting dikarenakan sebuah perilaku yang menjadi titik balik pendorong kinerja karyawan, sehingga jika *employee engagement* meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa lebih terlibat atau *engaged* dalam pekerjaannya, kinerja mereka cenderung meningkat.. Ketika

engagement ini tinggi, karyawan lebih mungkin memberikan kinerja terbaik mereka, yang tercermin dalam hasil pengujian statistik yang menunjukkan hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan strategi-strategi yang mendorong *employee engagement* sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan Duri

2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT OMS Oilfield Services Cabang Duri

Berdasarkan hasil penelitian bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT OMS Oilfield Services Cabang Duri. Koefisien regresi *self efficacy* bertanda positif yang menunjukkan semakin baik *self efficacy* maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna Rahayu Setyaningsih (2021) dan Vitriyani Yanti (2023) bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka karyawan tersebut akan mengeluarkan usaha yang cukup tinggi agar dapat meraih kinerja yang baik, sehingga jika *self efficacy* meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan keyakinan akan kemampuan, kemampuan lebih baik dari orang lain, tantangan akan pekerjaan, dan kepuasan akan pekerjaan masih dalam kondisi baik, namun yang perlu diperhatikan dari segi kemampuan lebih baik dari orang lain, Hasil ini menunjukkan bahwa keyakinan diri karyawan terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas dan menghadapi tantangan kerja (*self efficacy*) memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja mereka. Ketika karyawan memiliki *self efficacy* yang tinggi, mereka cenderung lebih termotivasi dan menunjukkan komitmen yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan dapat memanfaatkan temuan ini dengan mengembangkan program pelatihan dan pemberdayaan yang bertujuan untuk meningkatkan *self efficacy* karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja keseluruhan dalam organisasi.

3. Pengaruh *Employee Engagement* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT OMS Oilfield Services Cabang Duri

Berdasarkan hasil penelitian bahwa *employee engagement* dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh signifikan kinerja karyawan PT OMS Oilfield Services Cabang Duri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfajar, Marzuqi dan Rohmayati (2018) yang menyimpulkan bahwa *employee engagement* dan *self efficacy* memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja.

CONCLUSIONS

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT OMS Oilfield Services Cabang Duri.
2. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT OMS Oilfield Services Cabang Duri.
3. *Employee engagement* dan *Self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT OMS Oilfield Services Cabang Duri.

4. Kontribusi atau sumbangan variabel *employee engagement* dan variabel *self efficacy* memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja nilai 85,4% dan sisanya sebesar 14,6% dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini.

RECOMMENDATIONS

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan serta kesimpulan dalam penelitian ini maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan harus memperkuat dan memperluas *employee engagement* dengan tujuan untuk memastikan karyawan merasa terlibat, termotivasi, dan siap menghadapi tantangan, dan juga perlunya peningkatan pada *self efficacy* dengan mengimplementasikan pelatihan khusus untuk meningkatkan keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka dengan melibatkan pembekalan keterampilan, pembinaan, dan pengembangan karir untuk memberikan motivasi serta dapat memberikan dampak terhadap kehidupan pribadi dan pekerjaan. Kemudian dalam integrasi *employee engagement* dan *self efficacy* dalam sistem manajemen kinerja perlu adanya penetapan tujuan yang jelas, dapat dicapai, dan berikan umpan balik konstruktif untuk memperkuat rasa percaya diri karyawan. Sistem manajemen kinerja yang terstruktur akan membantu memelihara dan meningkatkan tingkat kinerja secara keseluruhan.
2. Pimpinan harus melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap *employee engagement* dan *self efficacy* dengan melibatkan karyawan dalam evaluasi akan memberikan wawasan untuk memahami dampak program-program tersebut terhadap kinerja dan kepuasan karyawan, selain itu membangun budaya dialog terbuka antara manajemen dan karyawan, selanjutnya melakukan pertemuan atau diskusi individu untuk mendengarkan aspirasi, kebutuhan, dan masukan karyawan terkait program pengembangan dan manajemen kinerja. Kemudian melakukan evaluasi program dan mencari cara untuk lebih memotivasi karyawan dalam bentuk pengakuan, penghargaan, dan insentif
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian mengenai tema yang sama dan diharapkan juga dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol, 2014. *Psikologi Kepribadian*. Malang: Universitas Muhammadiyah
- Annas, & Indrawati. (2014). Hubungan kepemimpinan transformasional dengan
- Anwar Sanusi. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Bandura, 2014. *Self Efficacy: The Exercise Control*. Terjemahan Fathoni.
Jakarta: Bumi Aksara
- disiplin kerja pegawai balai rehabilitasi sosial mardhi utomo semarang.
Empati Journal
Empat.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 20 (edisi 8). Cetakan VIII. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hanif, H., Suratminingsih, S., & Haryadi, R. N. (2023). The Effect of Giving Incentives on Employee Performance at PT. Gemilang Perkasa in Jakarta. *Implikasi: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 22-27.

- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., & Sukardi, D. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 702-709.
- Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Iwan Sukoco, Dian Nur Fu'adah, Zaenal Muttaqin . (2020). *Work Engagement Karyawan Generasi Milenial Pada PT X Bandung*. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*
- Kumala, D., Sunarsi, D., & Haryadi, R. N. (2023). The Influence of Work Discipline on Employee Performance in Manufacturing. *Pasundan Social Science Development*, 4(1), 72-77.
Malang Press
- Mangkunegara, A.A. Anwar, P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Mulia, Rizki, Afri. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi dalam Peningkatan Kinerja)*. Jawa Tengah. Eureka Media Aksara.
- Priyatno, D. 2017. *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. (R. I.. Utami, Ed.). Yogyakarta: Andi.
- Raymond, McLeod Jr & Schell, George P. 2017. *Sistem Informasi Manajemen* Edisi 10, Terjemahan oleh Ali Akbar Yulianto dan Afia R. Fitriati, Sains Empat, Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku. Seru.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484
- Vibrayani. (2017). *Peran Transformasional Leadership Terhadap Employee Engagement*. UGM: Tesis Fakultas Ekonomika dan Bisnis.