

EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN SOFT SKILL SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAGE HOTEL KOTA BENGKULU

Fauzan^{1*)}, Markoni²⁾
Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH^{1,2)}
fauzanunihaz@gmail.com¹⁾, markoniaswan@gmail.com²⁾

ABSTRAK

The wave of the Covid-19 pandemic is gradually starting to subside, having a positive impact on the world of tourism and hospitality in Indonesia, including in Bengkulu Province, which is gradually showing its revival. This study aims to see the effect of the observed variables, namely Employee Engagement (X_1) and Soft Skill (X_2) on Employee Performance (Y) and test the hypothesis. This study uses quantitative data derived from distributing questionnaires to respondents and then processed into statistical analysis. The results of the analysis are (1) Employee Engagement (X_1) and Soft Skill (X_2) have a positive effect on Employee Performance (Y) which is indicated by multiple regression, multiple correlation, determination, t -test and f -test. (2) Soft Skill variable gives a greater contribution than Employee Engagement to Grage Hotel Employee Performance in Bengkulu City. The implementation of this research shows that the company is supported by employees who have good Employee Engagement and Soft Skills who can develop their business. As a suggestion in improving Employee engagement and Soft skills, Grage Hotel Bengkulu City provides opportunities for employees to develop themselves, improve emotional relationships between fellow employees, rearrange the work environment, give more freedom to employees in taking action to complete work and so on.

Keywords : *Employee Engagement, Soft Skill, Employee Performance*

ABSTRAK

Gelombang pandemi C-19 berangsur-angsur mulai mereda berdampak positif terhadap dunia pariwisata dan perhotelan di Indonesia termasuk di Provinsi Bengkulu berangsur-angsur menunjukkan geliatnya kembali. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel yg diamati yaitu Employee Engagment (X_1) dan Soft Skill (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan menguji hipotesa. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang berasal dari penyebaran kuesioner kepada reponden kemudian diolah kedalam analisa statistik. Hasi analisis diperoleh (1) Employee Engagment (X_1) dan Soft Skill (X_2) berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh regresi berganda, korelasi berganda, determinasi, uji-t dan uji-f. (2) variabel Soft Skill memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan dengan Employee Engagment Terhadap Kinerja Karyawan Grage Hotel Kota Bengkulu. Implementasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan yang didukung oleh karyawan yang memiliki Employee Engagment dan Soft Skill yang baik yang dapat mengembangkan bisnisnya. Sebagai saran dalam meningkatkan Employee engagment dan Soft skill Grage Hotel Kota Bengkulu memberi kesempatan kepada karyawannya untuk mengembangkan diri, meningkatkan hubungan emosial antar sesama karyawan, menata ulang lingkungan kerja, lebih memberikan kebebasan kepada karyawan dalam mengambil tindakan untuk menyelesaikan perkerjaan dan sebagainya.

Kata Kunci : *Employee Engagment, Soft Skill, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Gelombang pandemi covid-19 berangsur-angsur mulai mereda, aturan-aturan berkumpul dan jaga jarak mulai dilonggarkan, ini berdampak positif terhadap semua sendi sosial terutama dunia pariwisata di Indonesia termasuk di Provinsi Bengkulu berangsur-angsur menunjukkan geliatnya kembali. Pariwisata merupakan salah satu industri yang mampu menyediakan pertumbuhan ekonomi yang cepat dan memperluas kesempatan kerja, pendapatan, taraf hidup dan dapat mengaktifkan produksi lain di dalam suatu negara penerima wisatawan. Pariwisata tergolong industri yang cukup kompleks karena meliputi industri-industri dalam arti yang klasik misalnya industri kerajinan atau industri cinderamata dan berhubungan dengan penginapan dan transportasi secara ekonomi juga dipandang sebagai suatu industri. Salah satu unsur yang berkaitan erat dengan pariwisata adalah hotel, yang merupakan sarana penting dan menunjang kesuksesan pariwisata, dimana pembangunan hotel itu sendiri berkembang seiring dengan pembangunan industri pariwisata di suatu daerah. Beberapa tahun terakhir ini perkembangan perhotelan di Kota Bengkulu sangat pesat baik secara kuantitas maupun kualitasnya, artinya tingkat persaingan dunia perhotelan semakin kompetitif, untuk dapat bersaing hotel harus didukung oleh semua unsur/aset internal salah satunya adalah karyawan yang memiliki kinerja yang mumpuni. Menurut Sutrisno (2013: 123) Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan namun yang dijadikan variabel dalam penelitian ini adalah *employee engagement* dan *soft skill*.

Employee engagement merupakan suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerjanya. *Employee engagement* adalah kondisi atau keadaan dimana karyawan bersemangat, passionate, energetic, dan berkomitmen dengan pekerjaannya (Maylett & Warner, 2014). Konsep engagement dapat mengacu pada keterlibatan individu dan kepuasan kerja yang setingkat dengan antusiasme untuk bekerja. Hasil penelitian Wicaksono dan Rahmawati (2019) *Employee engagement* seorang karyawan dapat menentukan usaha karyawan dalam pekerjaan yang dilakukannya sehari-hari, mempengaruhi loyalitasnya, juga keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau keluar dari tempat kerjanya. *Soft skill* menjadi salah satu faktor yang paling penting untuk dimiliki oleh sumber daya manusia di masa depan. *Soft skill* merupakan kemampuan di luar kemampuan teknis dan akademis yang lebih mengutamakan kemampuan intrapersonal dan interpersonal. Secara garis besar *soft skills* merupakan gabungan kemampuan intrapersonal dan kemampuan interpersonal (Purnami : 2013: 99). *Soft skill* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik dengan diri sendiri, berkelompok atau bermasyarakat serta dengan sang pencipta. Secara garis besar *soft skill* adalah gabungan kemampuan intrapersonal dan kemampuan interpersona. Berdasarkan hasil penelitian Irawati, Faidal dan Aprilyanto (2020) *soft skill* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan.

Memiliki *Soft skill* sangat penting dalam dunia kerja karena harus dapat menumbuhkan sikap-sikap yang merujuk pada sekumpulan karakteristik kepribadian. Seperti memiliki sifat tanggung jawab yaitu disiplin atau selalu datang tepat waktu dalam setiap pertemuan, bekerja sampai detik terakhir untuk menyelesaikan tugas, berhati-hati dalam

melakukan pekerjaan, dan dapat menepati janji. (Munandar, 2011). Berdasarkan pengamatan awal peneliti *employee engagement* dan *soft skill* karyawan Grage Hotel Kota Bengkulu Masih bisa dioptimalkan. Hal ini terlihat dari aktifitas karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya, loyalitas karyawan masih belum maksimal, masih terlalu fokus pada pekerjaan masing-masing. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel yg diamati yaitu *employee engagement* (X_1) dan *soft skill* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan menguji hipotesa. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang berasal dari penyebaran kuesioner kepada reponden kemudian diolah kedalam analisa statistik.

LANDASAN TEORI

Employee engagement

Komitmen terhadap kesuksesan pekerjaan sering disebut sebagai *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan suatu istilah yang relatif baru dalam ilmu sumber daya manusia, dimana kata tersebut sering digunakan oleh lembaga konsultan yang khusus bergerak dalam bidang sumber daya manusia. *Employee engagement* merupakan gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik dalam beberapa tahun terakhir. Daya tarik ini timbul karena *employee engagement* berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini telah didefinisikan oleh salah satu organisasi riset terkemuka sebagai hubungan emosional yang tinggi yang seorang karyawan rasakan terhadap organisasinya yang mempengaruhinya untuk mengerahkan usaha yang bebas dan lebih besar untuk pekerjaannya. (Risher,2010:74). Benthall (dalam Mujiasih, 2015) mengartikan *employee engagement* adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja. *Employee engagement* merupakan konstruk yang menyentuh hampir seluruh permasalahan dalam manajemen sumberdaya manusia. Konstruk ini merupakan variabel yang memiliki pengaruh prediksi akan hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan dalam hal pengukuran kinerjanya, jika dibandingkan dengan konstruk sebelumnya, yaitu: kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen karyawan (*employee commitment*), dan *organizational citizenship* (Markos & Sridevi, 2010).

Soft Skill

Soft skills adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (interpersonal skills) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (intrapersonal skills) untuk kerja secara maksimal. Benthall mengemukakan (Muqowim : 2012 : 5) *Soft skills* diartikan sebagai perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia. Elfindri, Rumengan, J., Wello, M.B., dkk (2011:10) menjelaskan bahwa *soft skills* merupakan sebuah keterampilan dan kecakapan hidup yang harus dimiliki baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta berhubungan dengan Sang Pencipta. *Soft skills* sangat diperlukan untuk kecakapan hidup seseorang. *Soft skill* merupakan tingkah laku personal dan interpersonal yang dapat mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia (melalui pelatihan, pengembangan kerja sama tim, inisiatif, pengambilan keputusan lainnya. Agar *soft skill* karyawan dalam perusahaan dapat berkembang dengan baik maka perusahaan harus melaksanakan pelatihan *soft skill* secara

terus menerus agar karyawan mampu bekerja dengan baik. Menurut (Susanto, 2012), 80% kesuksesan manusia ditentukan oleh bagaimana cara ia membawa diri atau mengelola emosinya di tempat kerja. Tujuan dari pelatihan soft skills adalah memberikan kesempatan kepada individu untuk mempelajari perilaku baru dan meningkatkan hubungan antar pribadi dengan orang lain. *Soft skills* memiliki banyak manfaat, misalnya pengembangan karir serta etika profesional. Dari sisi organisasional, *Soft skills* memberikan dampak terhadap kualitas manajemen secara total, efektivitas institusional dan sinergi inovasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018: 2) 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 perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Moeheriono (2012:95), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Wirawan (2015: 5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi–atau indikator–indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Kaswan (2017: 278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

Hipotesis

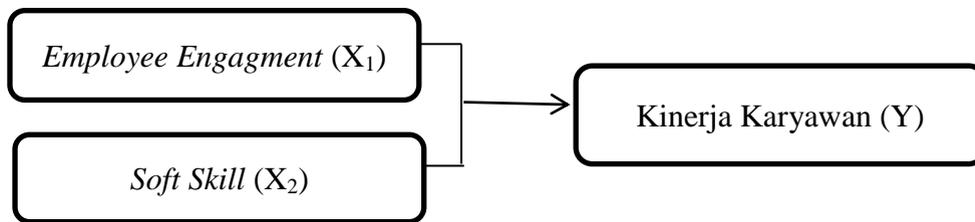
Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Employee Engagement Aon Hewitt (2015) adalah tingkat investasi Psikologis karyawan di organisasi mereka yang dapat diukur dengan *stay* (berbicara positif tentang organisasi), *stay* (memiliki keinginan untuk tinggal) dan *trive* (berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi). Karyawan yang memiliki *engagement* tinggi cenderung lebih memiliki kinerja yang baik karena memiliki perasaan yang positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban. Beberapa penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya telah membuktikan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diantaranya penelitian Wicaksono dan Rahmawati (2019). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Wicaksono dan Rahmawati (2019) yaitu penelitian Wicaksono dan Rahmawati (2019) meneliti *Employee Engagement* karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor sedangkan penelitian ini meneliti *Employee Engagement* karyawan hotel dan melibatkan variabel yang lain.

Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan

Soft skills merupakan gabungan kemampuan intrapersonal dan kemampuan interpersonal. (Purnami, 2013: 99). *Soft skill* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik dengan diri sendiri, berkelompok atau bermasyarakat. Beberapa penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya telah membuktikan bahwa *Soft skills* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diantaranya penelitian Irawati, Faidal dan Aprilyanto (2020). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Irawati, Faidal dan Aprilyanto (2020) yaitu penelitian Irawati, Faidal

dan Aprilyanto (2020) *soft skill* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan sedangkan dalam penelitian ini meneliti *soft skill* karyawan hotel dan melibatkan variabel yang lain. Kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam skema penelitian berikut:



Gambar 1
Kerangka Pikir

METODOLOGI

Penelitian ini bersifat *eksplanatory research*, untuk mengetahui hubungan antara variabel *Employee engagement* (X_1) dan *soft skill* (X_2) terhadap kinerja karyawan Grage Hotel Kota Bengkulu (Y) kemudian menguji hipotesa yang telah dirumuskan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, dimana data tersebut diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner (data primer) kepada responden dan dapat dikatakan *valid* dan *reabel* untuk diolah kedalam analisa statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Grage Hotel Kota Bengkulu yang berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel non *probability sampling*, dengan metode sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Variabel yang diamati adalah *employee engagement* (X_1) dan *soft skill* (X_2) terhadap Kinerja karyawan Grage Hotel Kota Bengkulu (Y). Penelitian ini menggunakan alat analisa 1) Regresi linear berganda, menurut sugiono (2013) “Persamaan regresi linear berganda dengan dua variabel independen adalah sebagai berikut” : $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ (2)” korelasi berganda untuk melihat tingkat keeratan antara variabel-variabel independen (*Employee engagement* dan *Soft skill*) dengan variable dependen (kinerja karyawan) (3) koefisien determinasi akan memberikan informasi seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat”. (Priyatno, 2013). (4) “Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ialah uji signifikansi simultan atau uji statistik F dan uji signifikansi parameter individual atau uji statistik t. Uji F untuk menunjukkan apakah semua variabel independen secara simultan berpengaruh pada variabel dependen” Uji t dipakai untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisa data diperoleh nilai-nilai yang diperlukan dalam pembahasan, yaitu:

Tabel 1
Koefisien Regresi dan Nilai t-hitung

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,262	4,153		,063	,950
	Employee Engangment	,420	,063	,616	6,633	,000
	Soft Skill	,453	,184	,229	2,465	,016

Sumber : Hasil analisa SPSS

Hasil analisa diperoleh persamaan regresi $Y = 0,262 + 0,420X_1 + 0,453X_2$. Artinya bila terjadi perubahan satu satuan terhadap variabel *Employee Engangment* akan berdampak terhadap kinerja karyawan Grage Hotel Kota Bengkulu 0,420 satuan. *Employee engagement* adalah rasa keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa peduli, semangat dan antusiasme mereka bekerja bukan semata-mata karena imbalan tapi juga mengedepankan tujuan perusahaan. Selanjutnya bila terjadi perubahan satu satuan terhadap *soft skill* akan berdampak terhadap kinerja karyawan sebesar 0,453 satuan. *soft skill* adalah keterampilan tingkah laku personal juga interpersonal yang membantu guna mengembangkan kemampuan kerja individu. Adapun hal ini meliputi kemampuan non-teknis yang mana keberadaannya memang tak terlihat, tetapi itu sangat diperlukan dan sangat penting (Purwoastuti dan Wayani : 2015). Koefisien regresi kedua variabel (*Employee engagement* dan *Soft skill*) relatif hampir sama (0,420 dan 0,453) nilai tersebut tinggi dan positif artinya semakin tinggi *Employee engagement* akan semakin tinggi pula kinerja karyawan demikian pula dengan semakin tinggi nilai *Soft skill* akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan sangat penting, karena rasa keterikatan (*engaged*) yang dibangun karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja merupakan hal yang penting. *Sense of belonging* keduanya juga dapat memberikan *feedback* pada manajemen dan loyalitas pada perusahaan. Keterikatan yang sengaja dibangun ini senantiasa menciptakan kekritisn yang positif pada karyawannya (Surur, 2018).

Sejalan dengan hasil penelitian Aon Hewitt (2015) menyatakan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara employee engagement dengan kinerja perusahaan. Penelitian ini juga menemukan bagaimana organisasi membuat perbedaan dan meraih keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya. Hal ini dapat dilihat dari adanya tingkat employee engagement yang tinggi seperti meningkatnya retensi dan produktifitas, menghasilkan tingkat turnover yang rendah, talent pool yang besar dan kinerja bisnis yang baik. Hasil penelitian Wicaksono dan Rahmawati (2019) *Employee engagement* seorang karyawan dapat menentukan usaha karyawan dalam pekerjaan yang dilakukannya sehari-hari, mempengaruhi loyalitasnya, juga keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau keluar dari tempat kerjanya. *Employee engagement* berperan besar terhadap perusahaan, karena akan mencerminkan kinerja karyawannya yang secara langsung akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan merasa memiliki perusahaan sehingga mereka merasa bertanggung jawab untuk membesarkan dan mengembangkannya. Karyawan akan selalu berusaha maksimal ntuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab, karena sudah tertanam dalam diri mereka kemajuan perusahaan akan berdampak positif terhadap kemajuan mereka.

Demikian juga dengan *Soft skill*. *Soft skill* atau *soft competency* merupakan kompetensi dasar yang menggambarkan bagaimana seseorang berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dimana kompetensi ini menekankan pada perilaku produktif yang harus dimiliki serta diperagakan oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar dapat berprestasi dengan baik.

Sejalan dengan hasil penelitian Jafar dan Wahyuni (2016) *Soft skill* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Propinsi Sulawesi Selatan. Penelitian Rokhayati, Kambara, Ibrahim (2017) *soft skill* berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Tirta Industri Cilegon. Demikian juga dengan penelitian Irawati, Faidal, dan Aprilyanto (2020) *Soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan. Kechagias (2011) menyatakan ada beberapa hal yang menjadi penilaian dalam *soft skill* seseorang yaitu, “kemampuannya bekerja, kepedulian orang tersebut, motivasi yang dimiliki, tingkat profesionalisme, pengaruh dari hasil kerjanya kepada tempat kerja, kedisiplinan, komunikasi dalam bentuk verbal, organisasi maupun perencanaan, kerjasama maupun rasa hormat, keinginan untuk membantu orang lain, kewaspadaan, kemampuan yang dimiliki untuk membantu, adaptasi serta loyalitas. Hasil uji statistik parsial (*t-test*) diperoleh nilai *t*-hitung Variabel *Employee engagment* sebesar 6,633 dengan tingkat significant 0,000 lebih kecil dari *level of significant* 0,05. Ini menunjukkan bahwa *Employee engagment* berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja karyawan Grage Hotel Bengkulu, nilai *t*-hitung ini juga semakin menegaskan bahwa *Employee engagment* sangat penting tertanam dalam diri setiap karyawan. Sedangkan nilai *t*-hitung variabel *Soft skill* sebesar 2,465 dengan tingkat significant 0,016 lebih kecil dari *level of significant* 0,05, juga menunjukkan bahwa *Soft skill* berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja karyawan Grage Hotel Bengkulu. nilai *t*-hitung ini juga semakin menegaskan bahwa *Soft skill* sangat penting tertanam dalam diri setiap karyawan.

Tabel 2
Koefisien Regresi Berganda & Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	,535	,520	1,32038

Sumber : Hasil analisa SPSS

Koefisien korelasi berganda 0,731 menunjukkan bahwa hubungan variabel *Employee engagment* dan *Soft skill* terhadap kinerja karyawan Grage Hotel Bengkulu kuat karena berada pada angka 0,60 – 0,79 (Sugiyono : 2013 : 250). Koefisien determinasi (*R-Square*) adalah 0,535 artinya 53,50% *Employee engagment* dan *Soft skill* dapat mempengaruhi kinerja karyawan Grage Hotel Bengkulu sedangkan 46,50% dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar variabel *Employee engagment* dan *Soft skill*.

Tabel 3
Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124,309	2	62,154	35,651	,000 ^b
	Residual	108,091	62	1,743		
	Total	232,400	64			

Sumber : Hasil analisa SPSS

Hasil uji simultan (F-test) diperoleh nilai F-hitung 35,651 dengan tingkat signifikansi 0,000, ini membuktikan bahwa secara simultan kedua variabel independen yaitu *Employee engagement* dan *Soft skill* berpengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisa yang didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa *Employee engagement* dan *Soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Grage Hotel Kota Bengkulu.

SIMPULAN

Merujuk pada hasil analisa data dan pembahasan didapat simpulan bahwa (1) variabel *Employee engagement* (X_1) dan *Soft skill* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan grage Hotel Kota Bengkulu (Y) hal tersebut dapat dilihat dari koefisien regresi, korelasi berganda, determinasi, uji-t dan uji-f. (2) Variabel *Soft skill* memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan dengan *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan Grage Hotel Kota Bengkulu.

Sebagai saran untuk lebih meningkatkan *Employee engagement* dan *Soft skill* Grage Hotel Kota Bengkulu dapat memfasilitasi karyawannya dengan berbagai cara misalnya, memberi kesempatan kepada karyawannya untuk mengembangkan diri, meningkatkan hubungan emosional antar sesama karyawan, menata ulang lingkungan kerja, lebih memberikan kebebasan kepada karyawan dalam mengambil tindakan untuk menyelesaikan pekerjaan dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aon Hewitt. 2015, *Aon Hewitt's model of employee engagement*. Aon Inc., 1–9.
- BlessingWhite. 2011. *Employee Engagement Report—2011*. Princeton, NJ: BlessingWhite, Inc
- Elfindri, Rumengan, J., Wello, M.B., dkk., 2011. *Soft Skill untuk Pendidik*, Bandung, Baduose Media.
- Irawati, Faidal dan Aprilyanto. 2020. Pengaruh Soft skill Dan Hard skill Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan, *Jurnal Eco-Entrepreneurship*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Trunojoyo Madura Vol 6, No. 2
- Jafar, A. dan Wahyuni, 2016. Pengaruh Hard Skill dan Soft skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, volume 3 nomor 1
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Kechagias, K. (Ed.). 2011. *Teaching and assessing soft skills*. Thessaloniki, Greece: MASS Project.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. 2010. Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*. 5(12), 89-96.
- Maylett, T., Warner, P. 2014. *MAGIC: Five Keys to Unlock the Power of Employee Engagement*. Texas: Decision Wise, Inc
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mujiasih, E. 2015. Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (POS) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 14 No.1, 40-51

- Muliawan, Y., Perizade, B. Dan Cahyadi A, 2017. Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagmen) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Badja Baru Palembang, *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen*, Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, Tahun XIV No 2
- Mulyono, Iyo. 2011. *Dari Karya Tulis Ilmiah Sampai Dengan Soft Skills*. Bandung: Yrama Widya
- Munandar, A. S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Muqowim. 2012. *Pengembangan Soft Skills Guru*. Yogyakarta: PT Pustaka Insan Madani.
- Purnami. 2013. Implementasi Metode Experiential Learning Dalam Pengembangan Softskill Mahasiswa Yang Menunjang Integrasi Teknologi, Manajemen dan Bisnis. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, Magister Manajemen Bisnis, Sekolah Pascasarjana, Universitas Pendidikan Indonesia. X Vol. 14
- Rismawati dan Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar : Celebes Media Perkasa.
- Robbins, P. Stephen, 2016. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Rohayati, A., Kambara, R., dan Ibrahim, M., 2017. Pengaruh Soft Skill dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Moderator, (Studi empiris pada PT. Krakatau Tirta Industri Cilegon). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, Vol. 1 No. 2
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire : A Cross National Study. *Journal of Educational and Psychological Measurement* , 66, 701-716.
- Sriwidodo dan Haryanto. 2010, *Manajemen sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, YKPN.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Susanto, T. 2012. *Soft Skill Sukses di Dunia Kerja*. Jakarta. PT Suka Buku,
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wicaksono, B.D. dan Rahmawati, S. 2019. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, Vol. 10 No. 2, Agustus 2019
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat