

## **Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Kesejahteraan Karyawan, Dan Teknologi Manajamen Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN Suluttenggo**

**Rocky G. W. Simarmata<sup>1</sup>, Merinda H. C. Pandowo<sup>2</sup>, Lawren J. Rumokoy<sup>3</sup>**  
<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia

### **Article Info**

#### **Article history:**

Received August 14, 2024  
Revised August 14, 2024  
Accepted August 16, 2024

#### **Kata Kunci:**

Keterlibatan Karyawan,  
Kesejahteraan Karyawan,  
Teknologi dan Prestasi

#### **Keywords:**

*Employee Engagement,  
Employee Well-Being,  
Technology And Work  
Performance*

### **ABSTRAK**

Keterlibatan Kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam aktivitas sebuah organisasi atau perusahaan serta menjamin kesejahteraan karyawan dengan harapan peforma karyawan tidak terganggu dan diberikannya fasilitas teknologi untuk memenuhi karyawan berprestasi. Penelitian ini memiliki tujuan agar mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan, kesejahteraan karyawan dan teknologi terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN SULUTTENGGGO. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UID PLN SULUTTENGGGO dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 120 responden diukur menggunakan kuesioner yang dianalisis dengan aplikasi SmartPLS4. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sebaliknya, kesejahteraan menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu, teknologi juga terbukti memiliki pengaruh yang kurang signifikan terhadap prestasi kerja.

### **ABSTRACT**

*Employee involvement is a crucial factor to consider in an organization's or company's operations, as it plays a significant role in ensuring employee well-being, thereby maintaining optimal performance and providing technological support to enhance productivity. This study aims to assess the impact of employee involvement, employee welfare, and technology on employee performance at PT. PLN SULUTTENGGGO. The study's population includes all employees of UID PLN SULUTTENGGGO, Using a sample of 120 respondents who filled out a questionnaire, which was analyzed with the SmartPLS4 application.. The research findings indicate that work involvement has a positive and significant impact on employee performance. On the other hand, employee welfare has a negative and relatively insignificant impact, whereas technology has only a minor effect on employee performance.*

*This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.*



### **Corresponding Author:**

Rocky G. W. Simarmata  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi,  
Manado, Indonesia  
Email: [rockysimarmata062@student.unsrat.ac.id](mailto:rockysimarmata062@student.unsrat.ac.id)

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen yang berfokus pada Sumber Daya Manusia adalah area khusus dalam disiplin ilmu manajemen yang memfokuskan perhatian pada aspek manusia, menganggapnya sebagai salah satu aset penting di dalam perusahaan atau organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mengajarkan cara mengelola hubungan dan peran tenaga kerja dengan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Selain itu, SDM penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui evaluasi hasil kerja, inisiatif, dan kualitas lain, serta menyediakan pelatihan untuk pengembangan keterampilan dan pengetahuan.

Keterlibatan karyawan adalah faktor penting yang mencerminkan keadaan di mana para karyawan, sebagai sumber daya manusia perusahaan, terlibat aktif dalam kegiatan kerja, berinteraksi dengan rekan kerja, dan merasa bertanggung jawab atas kesuksesan perusahaan. Penelitian oleh [3] menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki potensi untuk membawa perubahan positif pada tingkat individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan. Sebagaimana diungkapkan oleh [4], keterlibatan karyawan merupakan faktor yang tak terpisahkan dari kinerja perusahaan karena karyawan adalah pendorong utama kesuksesan perusahaan. Keterlibatan karyawan mencerminkan kesadaran karyawan akan kontribusi positif mereka terhadap perusahaan, yang menghasilkan pemenuhan psikologis pribadi [5]. Keterlibatan yang aktif, didukung oleh fasilitas yang memadai dari perusahaan, dapat meningkatkan kinerja karena karyawan merasa bangga atas kepercayaan yang diberikan, yang pada gilirannya mendorong pengembangan diri dan prestasi yang unggul. Menurut [6], keterlibatan karyawan diibaratkan sebagai mesin keberhasilan perusahaan di pasar yang kompetitif saat ini, menekankan bahwa keterlibatan karyawan bukan hanya penting untuk menjaga performa perusahaan tetapi juga sebagai kunci sukses dalam menghadapi persaingan pasar yang ketat.

Kesejahteraan karyawan mencakup berbagai aspek seperti gaji, fasilitas, dan jaminan yang diberikan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), kesejahteraan adalah kondisi di mana kebutuhan fisik dan mental rumah tangga terpenuhi sesuai dengan pendapatan yang tersedia. Seseorang dianggap sejahtera jika memiliki kualitas hidup yang baik, yang merupakan perhatian mendasar bagi setiap individu [7]. Sebagaimana dijelaskan oleh [8], kesejahteraan adalah proses dinamis yang mengevaluasi perubahan dalam kehidupan manusia, baik itu perbaikan maupun penurunan. Kesejahteraan karyawan memengaruhi tidak hanya aspek fisik tetapi juga memberikan nilai tambah pada kehidupan mereka secara keseluruhan, dan berimbas pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Teknologi dalam manajemen sumber daya manusia, yang sering disingkat sebagai teknologi MSDM, merujuk pada penerapan pengetahuan serta alat-alat perangkat lunak dan perangkat keras untuk mempermudah kegiatan, tugas, dan aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia. Alat-alat teknologi MSDM dirancang untuk mendukung dan mempermudah pekerjaan serta tanggung jawab para karyawan di perusahaan. Dalam konteks ini, teknologi MSDM berperan penting dalam meningkatkan efisiensi berbagai proses kompleks yang memerlukan ketepatan tinggi [9].

Prestasi kerja merupakan cerminan dari cara karyawan melaksanakan tugasnya secara efektif, yang dipengaruhi oleh pengalaman dan keterampilan mereka, dan kemampuan mereka

menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Menurut [10], kinerja karyawan merupakan elemen penting yang mendukung kelangsungan organisasi. Prestasi kerja memainkan peran vital dalam kerja sama antara karyawan dan perusahaan untuk mencapai tujuan bersama [11]. Selain itu, motivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal sering kali didorong oleh rasa tanggung jawab dan keinginan untuk menunjukkan prestasi yang membanggakan.

Berdasarkan pengamatan penulis, terjadi fenomena di PT. PLN SULUTENGGGO terkait pemadaman lampu di Sulawesi Utara [12]. Mengingat hal ini, penting untuk menilai sejauh mana keterlibatan karyawan dalam tugas mereka dapat mempengaruhi prestasi kerja dan mengurangi keluhan konsumen. Prestasi kerja mencakup hasil dari pekerjaan, dalam quality maupun quantity, yang didapat oleh individu dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Hal ini sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan dan melibatkan penilaian terhadap sejauh mana tujuan dan standar yang diharapkan tercapai.. Dengan latar belakang masalah tersebut, penulis memutuskan untuk mengangkat topik ini dalam penelitian berjudul "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Kesejahteraan Karyawan, dan Teknologi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja PT. PLN SULUTENGGGO".

## **2. METODE**

### **2.1 Jenis Penelitian**

Peneliti menggunakan metode deskriptif untuk menggambarkan fenomena, metode verifikatif untuk menguji teori atau hipotesis, dan pendekatan kuantitatif untuk mengukur serta menganalisis hubungan signifikan antara variabel-variabel yang diteliti. Sesuai dengan definisi Sugiyono, metode deskriptif berfokus pada penggambaran dan analisis data yang ada, sedangkan metode verifikatif menguji hipotesis dan membuktikan hubungan antara variabel. Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN SULUTENGGGO.

### **2.2 Teknik Sampling, Sampel, Populasi**

Pada konteks penelitian ini, populasi mengacu pada kelompok Subjek atau objek yang mempunyai ciri khas dan kemampuan tertentu, dipilih agar diteliti secara mendalam. Peneliti menentukan karakteristik ini untuk memastikan bahwa analisis yang dilakukan dapat memberikan wawasan yang akurat dan relevan, serta untuk menarik kesimpulan yang valid berdasarkan data yang dikumpulkan. Dengan memahami sifat-sifat khusus dari subjek atau objek tersebut, peneliti dapat menggali informasi yang diperlukan untuk mengidentifikasi pola, hubungan, atau tren yang signifikan dalam konteks penelitian. Untuk penelitian ini, populasi yang menjadi fokus adalah karyawan PT. PLN SULUTENGGGO di Kota Manado, yang jumlah keseluruhannya adalah 120 orang.

### **2.3 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini mencakup data utama dan data kedua. Data utama didapat dari angket yang disebarakan untuk karyawan, sementara data sekunder diperoleh dari sumber yang sudah ada sebelumnya.

## 2.4 Teknik Pengumpulan Data

Media yang diterapkan mengandalkan angket untuk mengumpulkan informasi. Pemilihan angket ini bertujuan untuk meraih data primer dari responden, khususnya karyawan PT. PLN SULUTTENGGU Kota Manado. Angket difokuskan pada aspek-aspek tertentu, termasuk keterlibatan karyawan, kesejahteraan karyawan, dan penerapan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia. Melalui pendekatan ini, penelitian dapat memperoleh wawasan yang mendalam mengenai persepsi dan pengalaman karyawan terkait dengan topik yang diteliti.

## 2.5 Pengujian

Pengujian instrumen pada studi ini dilakukan berdasarkan *Outer Model* dan *Inner Model*, dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS* untuk mengetahui valid dan reliabel indikator yang digunakan [13].

## 2.6 Model Pengukuran (Outer Model)

Model luar, adalah komponen yang dipakai untuk mengetahui hubungan indikator serta konstruk yang ditetapkan. Model ini berfokus pada bagaimana indikator mengukur konstruk dan bagaimana variabel-variabel tersebut saling berhubungan. Hasil dari analisis Outer Model adalah variansi residual dari variabel dependen, yang menunjukkan seberapa baik indikator mewakili konstruk yang dimaksud:

### 1. Convergent Validity

Uji validitas konvergen untuk indikator refleksi dilakukan dengan memeriksa nilai proses faktor dari tiap indikator terhadap konstruk yang dinilai. Loading factor menunjukkan seberapa baik indikator tersebut memuat konstruk yang diukur. Secara umum, Aturan umum untuk menilai validitas konvergen adalah nilai loading factor harus lebih dari 0,7. Nilai ini menunjukkan bahwa indikator secara signifikan memuat Untuk penelitian tahap awal atau pengembangan skala pengukuran, nilai loading factor yang lebih rendah, antara 0,5 hingga 0,6, masih dianggap memadai. Nilai ini menunjukkan bahwa indikator tersebut cukup memuat konstruk meskipun belum mencapai ambang batas yang ideal.

### 2. Validity Discriminant

Nilai AVE yang idealnya melebihi 0,5 memperlihatkan bahwa indikator mampu menjelaskan lebih dari 50% variansi konstruk.. AVE mengukur seberapa banyak variansi indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk yang dimaksud, dan merupakan indikator dari convergent validity serta discriminant validity. Dengan memastikan AVE melebihi 0,5 dan  $\sqrt{AVE}$  lebih besar dari korelasi antar konstruk, Anda dapat memastikan bahwa model pengukuran Anda memiliki validitas diskriminan yang baik serta konstruk yang valid.

### 3. Composite Validity

Composite Reliability adalah metrik yang digunakan untuk menilai reliabilitas internal dari indikator-indikator yang membentuk suatu konstruk dalam model pengukuran. Ini mengukur sejauh mana indikator-indikator dalam sebuah konstruk konsisten dalam mengukur atribut yang sama. **Untuk Penelitian Konfirmatori:** Nilai Composite Reliability sebaiknya melebihi 0,7. Ini menunjukkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan indikator-indikator dalam konstruk tersebut secara konsisten mengukur atribut yang

sama. **Untuk Penelitian Eksploratori:** Nilai Composite Reliability antara 0,6 dan 0,7 masih dianggap memadai. Pada tahap ini, model masih dalam tahap pengembangan dan mungkin belum sepenuhnya stabil.

#### 4. Cronbach's Alpha

**Cronbach's Alpha** dan **Composite Reliability** adalah dua metrik penting untuk mengukur reliabilitas indikator dalam model pengukuran. Keduanya digunakan untuk memastikan bahwa konstruk yang diukur memiliki konsistensi internal yang memadai. **Nilai Ideal:** Nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7 menunjukkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik, yang berarti indikator-indikator dalam konstruk tersebut secara konsisten mengukur atribut yang sama. **Nilai Minimal:** Dalam beberapa situasi, nilai Cronbach's Alpha sedikit lebih rendah (misalnya, antara 0,6 dan 0,7) mungkin masih dianggap memadai, terutama dalam penelitian eksploratori. Namun, nilai di atas 0,7 tetap diinginkan untuk memastikan reliabilitas yang lebih tinggi.

### 2.7 Model dalam/ model struktural

Model struktural, menampilkan keterkaitan terhadap konstruk-konstruk yang ada dalam suatu model, fokus pada hubungan kausal dan interaksi antar konstruk tersebut., dalam penelitian berbasis model persamaan struktural (SEM) berfungsi untuk memprediksi dan mengukur hubungan antar variabel laten (konstruk). **Langkah-langkah** untuk mengevaluasi model struktural: **Signifikansi:** Pastikan path coefficient signifikan secara statistik. Umumnya, nilai  $p < 0,05$  menunjukkan bahwa hubungan antar variabel laten signifikan. **Uji Hipotesis** dilakukan untuk menguji signifikansi dan relevansi dari keterkaitan terhadap sesama variabel laten yang diajukan dalam hipotesis penelitian. **Interpretasi Hasil:** Jika nilai  $p < 0,05$ , maka hipotesis diterima. Namun, jika nilai  $p > 0,05$ , hipotesis ditolak.

### 2.8 Uji Path Coefficient

**Uji Path Coefficient** dan **Coefficient of Determination ( $R^2$ )** adalah dua metrik penting dalam analisis Struktur Model digunakan agar memperbaiki kekuatan pengaruh sesama variabel laten dan menentukan seberapa besar variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam interpretasi hasilnya  $p \text{ value} < 0,05$  hipotesis diterima,  $p \text{ value} > 0,05$ , hipotesis dianggap ditolak.

### 2.9 R-Square untuk konstruk dependen ( $R^2$ )

Menurut Chin, nilai  $R^2$  di atas 0,67 menunjukkan pengaruh kuat variabel independen terhadap variabel dependen, antara 0,33 dan 0,67 memperlihatkan pengaruh sedang, dan antara 0,19 dan 0,33 menunjukkan pengaruh lemah. Nilai  $R^2$  yang berbeda, seperti 0,75, 0,50, dan 0,20, menggambarkan kekuatan model yang tinggi, moderat, dan rendah. Hasil  $R^2$  dari PLS mencerminkan seberapa besar variansi konstruk dijelaskan oleh model.

### 2.10 Uji Kebaikan

Untuk mengevaluasi model penelitian secara keseluruhan, digunakan uji Goodness of Fit (GoF). GoF, yang diperkenalkan oleh Tenenhaus, digunakan untuk menilai kualitas baik model pengukuran maupun model struktural, serta memberikan indikasi sederhana tentang kinerja keseluruhan model.

### 2.11 Uji Hipotesis

Percobaan hipotesis dilaksanakan dengan mempertimbangkan nilai t-hitung yang diperoleh dari bootstrapping di SmartPLS dengan t-tabel. Koefisien path menunjukkan signifikansi hubungan. Untuk hipotesis dua sisi dan satu sisi, nilai t-statistic harus lebih dari 1,96. Dengan  $\alpha = 5\%$ , hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak jika t-statistic melebihi 1,96.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Uji Valid dan Reliabel

Tabel 1. Hasil Uji Valid

Variabel	Indikator	Outer loading	Keterangan
Keterlibatan Karyawan (X1)	X1.1	0,853	Valid
	X1.2	0,799	Valid
	X1.3	0,746	Valid
	X1.4	0,831	Valid
Kesejahteraan Karyawan (X2)	X2.1	0,894	Valid
	X2.2	0,891	Valid
	X3.3	0,855	Valid
Teknologi (X3)	X3.1	0,907	Valid
	X3.2	0,928	Valid
	X3.3	0,888	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y.1	0,817	Valid
	Y.2	0,755	Valid
	Y.3	0,823	Valid
	Y.4	0,836	Valid
	Y.5	0,786	Valid

Sumber : Hasil SmartPLS 4 2024

Dari tabel tersebut, semua item indikator menunjukkan nilai outer loading lebih dari 0,7. Ini menyimpulkan bahwa semua indikator valid dan sesuai agar dimanfaatkan dalam pengujian dan mampu dilanjutkan ke pengujian berikutnya.

Tabel 2. Uji AVE

Variabel	Average Variant Extracted (AVE)	Kriteria	Keterangan
Keterlibatan karyawan (x1)	0,660	> 0,65	Valid
Kesejahteraan karyawan (x2)	0,687	> 0,78	Valid
Teknologi (x3)	0,630	> 0,82	Valid
Prestasi kerja (y)	0,643	> 0,64	Valid

Sumber: Hasil SmartPLS 4.2024

Dari tabel tersebut, nilai AVE pada variabel X1, X2, X3, dan Y semuanya > 0,5 maka variabel memiliki validitas diskriminan bagus.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Keterlibatan karyawan(x <sub>1</sub> )	0,883	> 0,7	Reliabel
Kesejahteraan karyawan(x <sub>2</sub> )	0,912	> 0,7	Reliabel
Teknologi (x <sub>3</sub> )	0,934	> 0,7	Reliabel
Prestasi kerja (y)	0,901	> 0,7	Reliabel

Sumber: Hasil SmartPLS 4 2024

Dari tabel yang tersedia, nilai Composite Reliability untuk seluruh variabel dalam penelitian ini berada di atas 0,7. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi dan konsisten, menandakan bahwa indikator yang dipakai pada pengujian ini secara efektif mengukur konstruk yang dimaksud dengan tingkat keandalan yang memadai.

### 3.2 Output R-square

Tabel 4. Output R-square

Prestasi kerja (y)	0,473	0,460
--------------------	-------	-------

Sumber: Hasil SmartPLS 4 2024

Di dapat R-squared (R<sup>2</sup>) pada tabel, inner model pada pengujian ini termasuk kategori “moderat.” Dengan ini diperlihatkan bahwa model dapat menjelaskan 47,3% dari variasi variabel Y, namun masih ada 52,7% yang belum terjelaskan, menandakan adanya faktor-faktor lain yang perlu diperhatikan.

### 3.3 Output Quality Indexes

Tabel 5. Output Quality Indexes

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,110	0,110

Sumber: Hasil SmartPLS 4 2024

Nilai SRMR yang di dapat adalah 0,110. Nilai ini menunjukkan jika jalur model pada pengujian ini kurang memadai, karena SRMR yang ideal seharusnya kurang dari 0,08.

### 3.4 Uji Hipotesis

Tabel 6. Bootstrapping

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (( O/STDEV ))	P Values
Keterlibatan karyawan → Prestasi kerja	0,535	0,526	0,141	3,790	0,000
Kesejahteraan karyawan	0,002	0,004	0,109	0,018	0,985

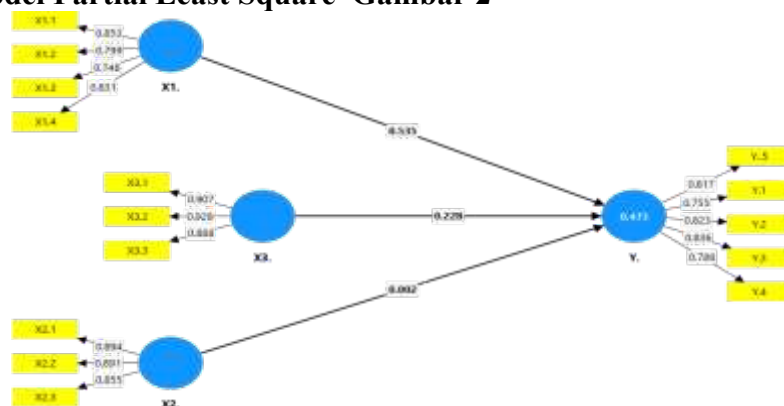
→ Prestasi kerja					
Teknologi → Prestasi kerja	0,228	0,239	0,134	1,700	0,089

Sumber: Hasil SmartPLS 4 2024

Dari informasi Tabel diatas diketahui *output* penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel di atas, terdapat pengaruh positif antara konstruk Keterlibatan Karyawan (X1) dan Prestasi Kerja (Y). Dengan nilai original sample sebesar 0,535, t-statistic sebesar 3,790 (melebihi 1,65), dan Nilai P sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), hipotesis diterima. Ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Berdasarkan tabel di atas, meskipun terdapat dampak (pengaruh) positif antara Kesejahteraan Kerja (X2) dan Prestasi Kerja (Y) dengan sample sebesar 0,002 dan Nilai P sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), nilai t-statistic sebesar 0,018 (di bawah 1,65) menunjukkan bahwa hipotesis ditolak. Ini berarti bahwa kesejahteraan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Berdasarkan tabel di atas, terdapat pengaruh, meskipun kecil, antara Teknologi (X3) dan Prestasi Kerja (Y) dengan nilai sebesar 0,228. Meskipun nilai t-statistic sebesar 1,700 (di atas 1,65), Nilai P sejumlah 0,089 (lebih dari 0,05) memperlihatkan bahwa hipotesis ditolak. Ini berarti bahwa pengaruh teknologi terhadap prestasi kerja kurang signifikan.

### 3.4 Skema Model Partial Least Square Gambar 2



Gambar 2. Kerangka Berpikir

### 3.5 Pembahasan

#### 3.5.1 Pengaruh Keterlibatan karyawan terhadap Prestasi kerja karyawan PT. PLN SULUTTENGGGO

Dari hasil olah data di dapatkan hasil yaitu, Keterlibatan Karyawan berdampak (berpengaruh) positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja di PT. PLN SULUTTENGGGO. Ini menunjukkan semakin tinggi keterlibatan karyawan, semakin baik prestasi kerja mereka. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh [14].

#### 3.5.2 Pengaruh Kesejahteraan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN SULUTTENGGGO

Dari hasil olah data di dapatkan hasil yaitu, Kesejahteraan Karyawan berdampak (berpengaruh) negatif dan kurang signifikan terhadap Prestasi Kerja di PT. PLN

SULUTTENGGGO, bertentangan dengan temuan [15] yang menunjukkan pengaruh positif. Oleh karena itu, hipotesis ditolak, menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan kurang mempengaruhi prestasi kerja.

### 3.5.3 Pengaruh Teknologi terhadap Prestasi kerja karyawan PT. PLN SULUTTENGGGO

Dari hasil olah data di dapatkan hasil yaitu, Teknologi berpengaruh kurang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT. PLN SULUTTENGGGO. Temuan ini berbeda dari penelitian oleh [16], yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan teknologi terhadap prestasi kerja. Ini menunjukkan bahwa fasilitas teknologi saat ini belum cukup efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

## 4. KESIMPULAN

Keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN SULUTTENGGGO. Sebaliknya, kesejahteraan karyawan berpengaruh negatif dan kurang signifikan, sementara teknologi memiliki pengaruh yang lemah dan hasilnya kurang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di perusahaan tersebut.

## REFERENSI

- [1] Suseno, B. D. (2023). Pengembangan Organisasi Dan Manajemen Perubahan: Perspektif Transformasi Digital. Manajemen Sumber Daya Manusia (pp.218), 1-19.
- [2] Ni Putu Widiartini, N. P. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi. Jurnal ilmiah pariwisata dan bisnis, 1-8.
- [3] Vinca Regina Letsoin, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dimensi 9(1):17-34, 17-34.
- [4] Hary Febriansyah, P. d. (2020). Tujuh Dimensi Employee Engagement. Jakarta: Prenada Media.
- [5] Muhammad Agung Alkasim, S. A. (2020). Perceived Organizational Support Dengan Employee Engagement Pada Karyawan. PSIKOISLAMEDIA.V4I2.5169, 1.
- [6] Muhammad Rasyid Az-Zuhdi, R. A. (2023). Faktor-Faktor Employee Engagement Pada Bisnis Keluarga Di Indonesia. jurnal UNIPI, 1-8.
- [7] Mohammad Ichsan, A. S. (2020). Analisis Pengaruh Work Stress dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan di. Jurnal EcoGen, 353-363.
- [8] Hatta Wage, N. S. (2023). Analisis Determinan Kesejahteraan Karyawan Pt. Surya Madistrindo Cabang Denpasar. Jurnal Ekonomi & amp, 1-11.
- [9] Budihardjo, A. (2020). STRATEGITeknologi dan MSDMKINERJAPersaingan Usaha di Pasar Digital. Forum Manajemen Prasetya Muliya, 1-5.
- [10] Yanne Aldi, F. S. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. semanticscholar, 1-11.
- [11] Baharuddin, A. A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE), 1-8.
- [12] Rompas, T. (2022, Oktober 11). Manadopost.jawapost.com.FromManado.post.id:https://manadopost.jawapos.com/berita-utama/28609954/sulut-mati-lampuplnsuluttenggo-penyebab-sedangdiidentifikasi-secepatnya-dinormalkan
- [13] Citra Savitri, S. P. (2022). Statistik Multivariat Dalam Riset. Widina Bhakti Persada Bandung, 1-11.

- [14] Syamsuri. (2018). Analisis Budaya Kaizen dan Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Intervening terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Gloria Jaya Sejahtera Medan). *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 1-11.
- [15] Laurensia Elsaday Vicadela Keintjem. Altje L Tumbel, W. D. (2022). Pengaruh Kesejahteraan dan Kebahagiaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1-12.
- [16] Nurjaya, N. A. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1-11.