

What is the Impact of Employee Engagement on Employee Performance at the Mitra Sarana Karya Savings and Loan Cooperative Bandung

Ajeng Nurdini^{1*}, Yayan Firmansyah²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas, Bandung, Jawa Barat
Politeknik Negeri Bandung, Bandung Barat, Jawabarat.

ABSTRACT: Several previous studies have shown a relationship between employee engagement which has a positive effect on performance. This study aims to conduct a study related to the effect of employee engagement on employee performance at Kosipa MSK. The census sampling method was 33 employees. The data obtained is then processed using a causal model with the help of SmartPLS software. The results obtained that support the general theory of employee engagement where employee engagement affects employee performance by 43%, so there are still 57% of factors that affect the performance of other variables. This study provides suggestions for further researchers to expand the object of research and its longitudinal study in addition to that employee engagement can be a moderator variable to determine employee performance.

Keywords: employee engagement, employee performance

Corresponding Author: yayan.firmansyah@polban.ac.id

Apa Dampak *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Sarana Karya Bandung

Ajeng Nurdini^{1*}, Yayan Firmansyah²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas, Bandung, Jawa Barat
Politeknik Negeri Bandung, Bandung Barat, Jawa Barat.

ABSTRAK: Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hubungan antara *employee engagement* yang berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan studi terkait pengaruh *employee engagement* terhadap pegawai kinerja di Kosipa MSK. Metode pengambilan sampel sensus sebanyak 33 pegawai. Data yang didapat selanjutnya diolah menggunakan model kausal dengan bantuan software SmartPLS. Didapatkan hasil yang mendukung dengan teori umum *employee engagement* dimana *employee engagement* mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 43%, maka masih ada 57% faktor yang mempengaruhi kinerja dari variabel lainnya. Penelitian ini memberikan saran untuk peneliti selanjutnya memperluas objek penelitian dan sifatnya *longitudinal study* selain itu *employee engagement* dapat menjadi variabel moderator untuk mengetahui kinerja pegawai.

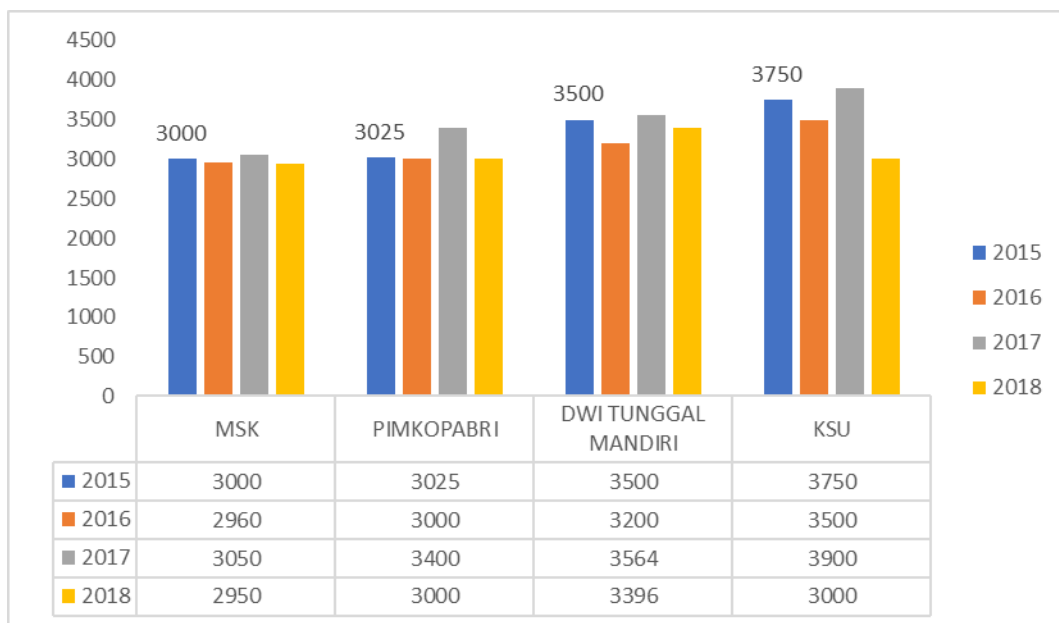
Kata Kunci: *employee engagement*, kinerja pegawai

Submitted: 12 january; Revised: 23 january; Accepted: 26 january

Corresponding Author: yayan.firmansyah@polban.ac.id

PENDAHULUAN

Dewasa ini perkembangan perusahaan jasa pembiayaan yang pesat menyebabkan persaingan bisnis yang ketat. Koperasi sebagai salah satu bentuk unit usaha, khususnya dibidang simpan pinjam juga menghadapi persaingan yang ketat tersebut. Grafik 1.1 adalah data jumlah pinjaman yang di terima oleh empat koperasi simpan pinjam yang ada di wilayah Bandung, yaitu Kosipa Mitra Sarana Karya (MSK), Kosipa PIMKOPABRI, Kosipa Dwi Tunggal Mandiri (DTM) dan Koperasi Serba Usaha (KSU). Dapat dilihat dari grafik tersebut, dalam periode 2015 sampai dengan 2018 (Nov), rentang pengajuan yang terjadi di ke empat Kosipa tersebut ada di antara 2960 sampai 3900. Agak berbeda dengan ketiga Kosipa lainnya, untuk Kosipa MSK sendiri cenderung stagnan dalam hal penerimaan nasabah peminjam yaitu di angka 3000. Untuk Kosipa PIMKOPABRI secara kinerja sebenarnya tidak jauh berbeda dengan Kosipa MSK di angka 3000, hanya saja di tahun 2017, mereka sempat mencatat angka nasabah yang meminjam di angka 3400. Untuk dua Kosipa lainnya, yaitu Kosipa DWI TUNGGAL MANDIRI dan KSU mereka memiliki kinerja yang cukup tidak stabil, walaupun mereka memiliki jumlah nasabah yang meminjam lebih tinggi dibanding Kosipa MSK.



Gambar 1. Grafik Perbandingan Pengajuan Pinjaman Di Empat Koperasi Simpan Pinjam Wilayah Kota Bandung Selama Periode 2015-2017

Sumber: Bagian, SDM KOSIPA MSK Bandung, 2018

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan Kosipa MSK cukup stabil dalam mengelola perusahaannya, dibandingkan dengan ketiga Kosipa lainnya yang cenderung naik turun. Dilain pihak pasar atau konsumen yang dari Koperasi simpan pinjam ini cukup banyak, sayangnya tidak dapat di ambil oleh pihak MSK. Hal ini menjadi menarik dimana dalam pengelolaan organisasi Kosipa MSK cukup stabil tetapi dalam peningkatan pertumbuhan ternyata tidak bisa

Nurdini dan firmansyah

bergerak lebih dinamis dibandingkan Kosipa DWI TUNGGAL MANDIRI dan KSU.

Kosipa Mitra Sarana Karya atau yang lebih dikenal Kosipa MSK adalah salah satu perusahaan bergerak dibidang jasa pembiayaan. Kosipa Mitra Sarana Karya (MSK) memiliki beberapa cabang di kota Bandung. Kosipa MSK didirikan pada tahun 2008 dan telah menunjukkan kinerjanya di bidang jasa pembiayaan. Namun dalam pekerjaan banyak hal yang harus dijadikan titik perhatian yang penting oleh perusahaan dalam mengelola tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan, yaitu sumber daya manusia yang mengelola menjalankan bisnis perusahaan. Peran perusahaan untuk dapat mengelola *talent* yang dimiliki secara profesional dan terintegrasi serta memiliki *engagement* terhadap perusahaan menjadi penentu keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Oleh sebab itu, mengukur tingkat *employee engagement* di Kosipa MSK menjadi awal yang penting dalam memetakan proses manajemen sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

Kosipa MSK erat berkaitan dengan konsumen, karena merupakan suatu perusahaan di bidang jasa pembiayaan. Maka dari itu sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh perusahaan (Hashim, M. J., Osman, I., & Alhabshi, S. M., 2015). Untuk itu, perusahaan percaya bahwa keunggulan jasa dan kinerja yang telah dicapai merupakan kontribusi dari para pegawai. Dalam kurun waktu satu tahun terakhir ini, kinerja pegawai Kosipa MSK menurun. Hal yang sering menjadi permasalahan adalah kehadiran dan target perbulan yang tidak optimal. Data kehadiran pegawai Kipa MSK sebagai berikut :

Tabel 1. Data Kehadiran Pegawai Mitra Sarana Karya Bandung

No	Bulan	2015	2016	2017
		Kehadiran (%)	Kehadiran (%)	Kehadiran (%)
1	Januari	87	87	87
2	Februari	88	70	87
3	Maret	97	88	81
4	April	78	97	78
5	Mei	80	79	98
6	Juni	98	98	76
7	Juli	93	87	77
8	Agustus	70	69	75
9	September	75	89	69
10	Oktober	79	77	89
11	November	98	97	66
12	Desember	69	76	60
Rata-Rata		84,33	84,5	78.6

Sumber: Bagian SDM KOSIPA MSK Bandung Selama Periode 2015-2017

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa persentase kehadiran pegawai terjadi di tahun 2015 ke tahun 2016 mengalami kenaikan, tetapi di tahun 2017 persentase rata-rata kehadiran pegawai mengalami penurunan. Hal ini menunjukkan permasalahan dalam hal disiplin kerja, karena dapat menghambat kinerja perusahaan dalam mencapai target. Berdasarkan hasil wawancara dengan staff SDM dan Operasional di Kosipa MSK terkait kondisi manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait *employee engagement*, maka dapat dilihat di tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2. Fenomena Employee Engagement Dari Sisi Manajemen Kosipa MSK

Fenomena	
1	Masih ada pegawai yang kurang menyadari tanggung jawabnya dalam perusahaan sehingga mengakibatkan hasil kerja yang kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran dan target kinerja.
2	Komitmen pada pegawai yang menjadikan pegawai tersebut tidak memberikan kontribusi yang terbaik kepada perusahaan.

Sumber: Bagian, SDM KOSIPA MSK Bandung, 2018

Berdasarkan hasil observasi dilapangan ditemukan fenomena pada objek yang diteliti oleh penulis bahwa terdapat beberapa poin diatas hal ini menunjukkan suatu ketimpangan kinerja antar divisi. Dan apabila hal ini dibiarkan, bukan tidak mungkin pegawai yang saat ini memiliki rasa tanggung jawab tersebut menjadi ter-demotivasi. Untuk memahami kondisi Employee Engagement dirasa tidak cukup apabila hanya mendengar dari penjelasan pihak manajemen, perlu juga dilihat bagaimana pegawai dari Kosipa MSK memandang hal tersebut (lihat Tabel 3).

Tabel 3. Fenomena Employee Engagement Dari Sisi Pegawai Kosipa MSK

Fenomena	
1	Fasilitas di kantor cabang yang kurang memberi rasa nyaman kepada pegawai dalam bekerja, sehingga hal ini cukup berpengaruh pada saat melayani nasabah.
2	Adanya aturan-aturan yang dibuat tetapi seringkali dilanggar oleh unit-unit tertentu
3	Adanya kesenjangan kompensasi dan apresiasi yang diberikan oleh perusahaan.
4	Adanya perlakuan yang terlalu spesial ke pegawai atau unit tertentu yang membuat pegawai merasa perlakuan pihak manajemen tidak adil
5	Jenjang karir yang ada tidak memberikan kesempatan kepada pegawai untuk belajar lebih dalam terkait operasional di Kosipa MSK

Sumber: Bagian, SDM KOSIPA MSK Bandung, 2018

Nurdini dan firmansyah

Dapat dilihat dari tabel 2 Fenomena *Employee Engagement* dari sisi pegawai banyak ketidakpuasan pegawai terhadap kondisi saat ini di Kosipa MSK. Kedua sisi fenomena yang terjadi sangat terkait dengan konsep *Employee engagement*, yang merupakan ikatan kerja pegawai terhadap perusahaan yang bertanggung jawab bukan hanya pada pekerjaannya saja tetapi bersedia mendahulukan pekerjaan dibandingkan kepentingan pribadi serta bekerja dengan optimal untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tuntas dan tidak menunda-nunda (Ramadhan N & Sembiring J; 2014). Oleh sebab itu penting bagi Kosipa MSK memperhatikan *employee engagement* ini agar pegawai yang sudah memiliki komitmen tersebut keluar dari organisasi, dan pegawai yang masih kurang engage dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki keterikatan dengan organisasinya akan berkomitmen terhadap organisasi dan memberikan kinerja terbaiknya dalam perusahaan.

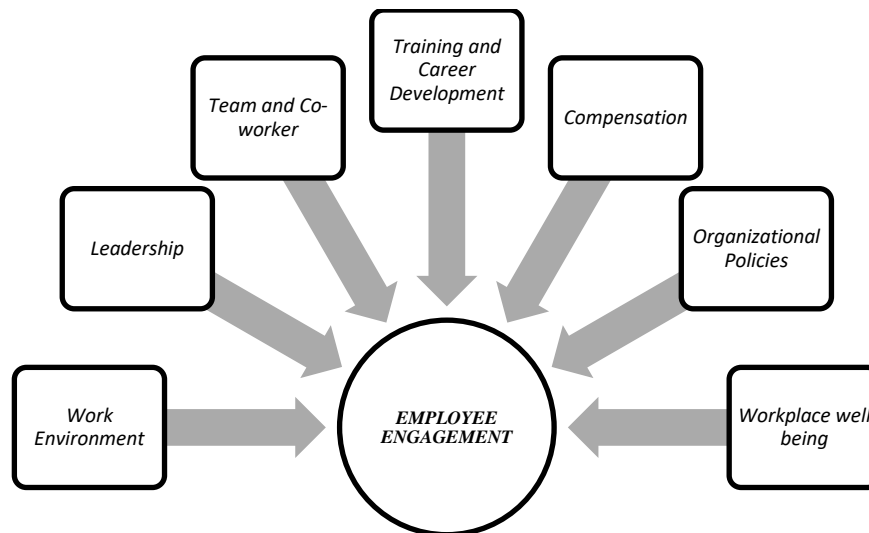
Mathis dan Jackson (2006; 378 ; Ramadhan & Sembiring 2014) mengungkapkan beberapa faktor yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai, yaitu: Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama. Pihak Kosipa MSK telah mengukur kinerja dengan memberikan form dimana pegawai menilai dirinya sendiri, rekan kerja serta dinilai pula oleh supervisor atau manager

TINJAUAN PUSTAKA

Employee engagement

Engagement di artikan secara umum sebagai rasa antusias, usaha, semangat, dedikasi, penuh energi dan lain sebagainya. Namun *employee engagement* mengarah pada hubungan antara pegawai dengan organisasi. *Employee engagement* satu cara yang baik untuk membantu setiap organisasi berusaha meraih keunggulan yang kompetitif. *Employee engagement* adalah kondisi atau keadaan dimana pegawai bersemangat, penuh energi, dan berkomitmen dengan pekerjaannya (Maylett & Warner, 2014). *Employee engagement* dapat menunjukkan seberapa besar pekerja mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya dan secara emosional memiliki komitmen dan passion terhadap pekerjaan serta energi dalam diri yang besar untuk melakukan pekerjaan (Bedarkar & Pandita, 2014).

Prespektif dari literatur di atas dan hal-hal lain yang relevan, penelitian ini mengkonsolidasikan sejumlah faktor yang berkontribusi terhadap tiga pendapat Khan tentang *Employee Engagement* secara umum. Beberapa faktor yang menjadi *employee engagement* ini diidentifikasi dan secara pengujian telah ditemukan sebagai determinan yang valid dari *employee engagement*.



Gambar 2. Dimensi Dalam *Employee Engagement*
Sumber: Anitha J, 2014

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (Permatasari, R. D., Swasto, B., & Iqbal, M., 2016) kinerja merupakan prestasi kerja ataupun hasil kerja (output) baik mutu ataupun kuantitas yang dicapai sumber energi manusia pada sesuatu periode waktu dalam melakukan tugas kerjanya cocok dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang dibutuhkan oleh organisasi, manajer, serta pekerja buat sukses. Manajemen kinerja merupakan tentang gimana kinerja dikelola buat mendapatkan berhasil. Terdapat pula yang membagikan kinerja selaku hasil kerja ataupun prestasi kerja. Tetapi, sesungguhnya kinerja memiliki arti yang lebih luas, bukan cuma hasil kerja, namun tercantum gimana proses pekerjaan berlangsung. Suatu organisasi dikatakan bisa membangun keunggulan bersaing kala industri tersebut bisa memberdayakan sumber energi manusianya secara maksimal dalam rangka pencapaian tujuan industri. Oleh sebab itu, tiap industri hendak berupaya buat tingkatkan kinerja pegawai buat menggapai tujuan organisasi yang sudah diresmikan tadinya.

Kinerja pegawai membuktikan hasil yang mempunyai ikatan langsung dengan kinerja organisasi serta keberhasilannya, riset tadinya menampilkan kalau metode berarti buat tingkatkan kinerja pegawai merupakan fokus mendesak *employee engagement* (Christian et al., 2011; Fleming and Asplund, 2007; Rich et al., 2010; Richman, 2006; Macey and Schneider, 2008; Holbeche and Springett, 2003; Leiter and Bakker, 2010 dalam Anita J, 2013) mengemukakan kalau kedatangan tingkatan besar pada keterlibatan pegawai (employee engagement) tingkatkan kinerja pekerjaan, kinerja tugas, serta organisasi. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari pekerjaan yang dituntaskan sebaik bisa jadi dalam waktu ataupun periode tertentu (Bernardin serta Russell, 2013: 241). Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh sesuatu organisasi baik organisasi tersebut bertabiat profit oriented serta nonprofit oriented yang dihasilkan dalam sesuatu periode (Fahmi 2014: 2). Jadi bisa disimpulkan kinerja ialah prestasi kerja

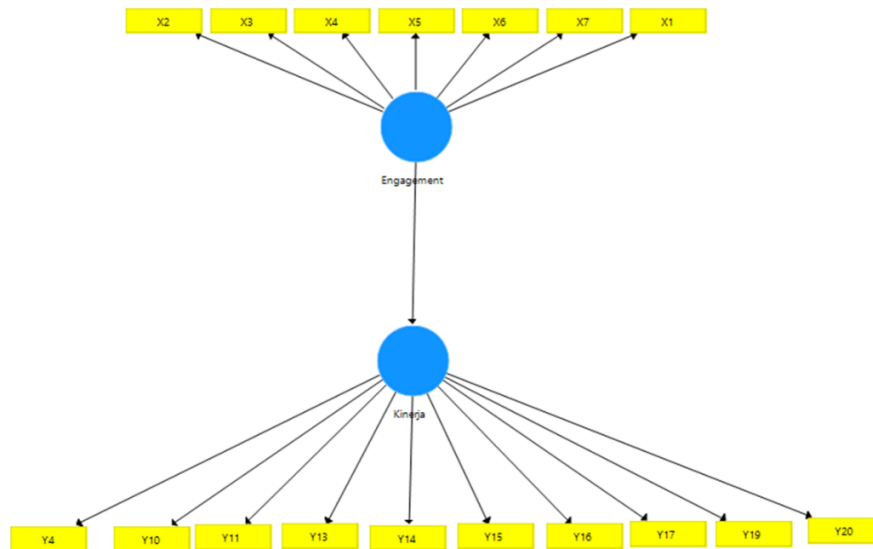
Nurdini dan firmansyah

ataupun hasil kerja pegawai baik mutu ataupun kuantitas dalam sesuatu periode tertentu dalam melakukan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

1. Kualitas
Mutu kerja merupakan seberapa baik seseorang pegawai dalam mengerjakan apa yang sepatutnya dikerjakan. Tiap pekerjaan mempunyai standar mutu tertentu yang wajib disesuaikan oleh pegawai buat bisa mengerjakan cocok syarat.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja merupakan seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Mutu kerja bisa dilihat dari kecepatan kerja tiap pegawai itu tiap- tiap.
3. Penerapan tugas
Penerapan tugas merupakan seberapa jauh pegawai sanggup melaksanakan pekerjaannya dengan akurat ataupun tidak terdapat kesalahan.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan merupakan pemahaman hendak kewajiban pegawai buat melakukan pekerjaan yang diberika oleh industri.

Model Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, suatu organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia dan merupakan penggerak utama dalam operasional organisasi perusahaan. Suatu perusahaan membutuhkan pegawai yang berkinerja tinggi sebagai asset perusahaan. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan Kosipa Mitra Sarana Karya Bandung, penelitian ini menghasilkan faktor-faktor yang menjadi variabel dalam penelitian ini yaitu *Employee engagement* (X) dan Kinerja Pegawai (Y) maka paradigm penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. Paradigma Peneliti

Sehingga originalitas dari penelitian ini dapat dilihat dari: (i) waktu pelaksanaan yang berbeda, dimana penelitian terdahulu dilakukan di tahun 2014 dan 2020, (ii) tempat pelaksanaan dilakukan di individual organisasi, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di skala multi perusahaan (Anitha J, 2014) dan perusahaan keluarga (Lewiuci, 2016), (Carter, W.R. 2018) dengan melakukan studi longitudinal (Uddin, M.A 2019) studi mengintegrasikan variabel multi-level (Joplin, T. 2019) variabel employee engagement menjadi variabel moderator dan (Wu, J. 2020) objek penelitian perusahaan olahraga (iii) dikarenakan penelitian ini menggunakan dua referensi yang berbeda maka model kausalnya pun menguji hubungan dua dimensi yang berbeda. Sedangkan untuk metodologi penelitian (Anitha J,2014) menggunakan metode Partial Least Square (PLS) sedangkan metode penelitian (Lewiuci, 2016), menggunakan metode SPSS. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ha: *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H0: *Employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODOLOGI

Riset ini memakai tata cara analisis informasi dengan memakai aplikasi SmartPLS tipe 3 yang dijalankan dengan tata cara pc. Menurut Jogiyanto serta Abdillah(2009) PLS (*Partial Least Square*) merupakan: Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan bisa melaksanakan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan buat uji validitas serta reabilitas, sebaliknya model struktural digunakan buat uji sebab-akibat (pengujian hipotesis dengan model

prediksi). Metode pengambilan data pada penelitian ini menggunakan sampel sensus atau jenis sesuai dengan populasi yaitu sebesar 33 pegawai.

Uji Validitas

Uji validitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah item pertanyaan atau pernyataan di dalam kuesioner yang disiapkan oleh peneliti benar-benar dapat mengukur variabel yang diteliti. Uji validitas ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor total yang dihasilkan oleh masing-masing responden dengan skor masing-masing item. Dimana faktor loading dari pertanyaan yang ada bernilai lebih besar dari 0,5 agar dapat dikatakan pertanyaan tersebut sudah benar-benar mengukur variabel yang diteliti (Henseler, J., et al.; 2014). Hasil pengujian validitas dengan menggunakan outer loading ditemukan bahwa tidak seluruh pernyataan yang di gunakan untuk mengukur variabel *employee engagement* nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0.5 yang menunjukkan seluruh dinyatakan valid atau layak digunakan. Pada variabel kinerja pegawai ada beberapa yang tidak valid yaitu Y2 dan Y5-Y9 tidak valid sehingga tidak dapat digunakan.

Berdasarkan temuan hasil penelitian diketahui bahwa variabel *employee engagement* dan kinerja pegawai memiliki nilai AVE yang lebih besar 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator item pernyataan yang digunakan memiliki validitas yang baik.

Setelah menggunakan data yang baru ternyata hasil AVE masih kurang dari 0,5, setelah itu di cek kembali nilai loading dari masing-masing item, dan dikeluarkan beberapa item yang memiliki loading paling rendah Y1, Y3, Y12 dan Y18. Sehingga nilai AVE yang menandakan *convergent validity* ada di table 3

Tabel 4. *Average Variance Extracted*

Variable	AVE	Composite Reliability (CR)
Engagement	0.519	0.881
Kinerja	0.508	0.911

Sumber : pengolahan data dengan PLS, 2021

Pada tabel 4.24 didapatkan nilai AVE untuk variabel *employee engagement* sebesar 0,519 dan variabel kinerja pegawai sebesar 0.508. *Convergent Validity* dilihat dari dua perhitungan yaitu AVE (*Average Variance Extracted*) dan *Composite Reliability* (CR). Menurut Ghazali dan Latan (2015), $CR > 0.70$, hasil perhitungan untuk studi ini menunjukkan lebih besar dari 0.7. Untuk AVE sendiri berdasarkan Ghazali (2015) nilainya harus lebih besar dari 0.5. Sehingga secara *convergent validity*, model dari studi ini Valid.

Discriminant Validity

Berdasarkan temuan hasil penelitian *cross loading*, didapatkan seluruh indikator memiliki nilai lebih dari 0.5 dan nilai dari indikator-indikator variabel tersebut terhadap indikatornya memiliki nilai lebih besar, dibandingkan dengan

nila indikator dengan variabel lainnya. Berarti seluruh indikator telah memenuhi syarat *discriminant validity*.

Tabel 5. *Discriminant validity*

Variable	Engagement	Kinerja Pegawai
Engagement	0.721	
Kinerja Pegawai	0.656	0.713

Sumber : pengolahan data dengan PLS, 2021

Discriminant validity dapat dilihat dari tabel 4 menunjukkan perbedaan antara variable, untuk *Engagement* terhadap *engagement* memiliki nilai 0.721 dan ini nilainya lebih besar dari *engagement* ke kinerja pegawai yang nilainya 0.656. Selanjutnya untuk kinerja pegawai dengan kinerja pegawai menunjukkan nilai 0.713, hal ini lebih besar dari nilai kinerja ke *engagement* yang besarnya 0.656. Sehingga dapat disimpulkan secara *discriminant validity* studi ini valid.

Uji Reabilitas

Pada tabel 5 dapat dijelaskan bahwa nilai *Composite Reliability* untuk konstruk *employee engagement* dan kinerja pegawai secara berurutan adalah 0,881 dan 0,911. sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk *composite reliability* harus dilihat dari nilai CR dan Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0.7 (Hair et al., 2016). Dapat dilihat hasil *Cronbach alpha* dan CR dari penelitian ini lebih besar dari 0.7 dan dapat disimpulkan bahwa model memiliki realibilitas yang baik.

Tabel 6. *Composite Reliability*

Variable	Cronbach Alpha (α)	Composite Reliability (CR)
Engagement	0.848	0.881
Kinerja Pegawai	0.893	0.911

Sumber : pengolahan data dengan PLS, 2021

HASIL PENELITIAN

Pada bagaian ini terdiri dari demografi responden, struktur model, dan Test Significance sebagai berikut :

Demografi Responden

Berikut demografi responden berdasarkan jenis kelamin, umur, Pendidikan, status pernikahan dan lama bekerja sebagai berikut ;

Tabel 7. Demografi Responden

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase
Laki-laki	28	84,85%
Perempuan	5	15,15%
Total	33	100%
Responden Berdasarkan Umur		
Kurang dari 30 Tahun	10	30,30%
30 - 40 tahun	19	57,58%
Lebih dari 40 tahun	4	12,12%
Total	33	100%
Responden Berdasarkan Pendidikan		
Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase
SMA/SMK	29	87,88%
Sarjana	4	12,12%
Total	33	100%
Responden Berdasarkan Status		
Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase
Menikah	29	87,88%
Belum Menikah	4	12,12%
Total	33	100%
Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja		
Lama Bekerja	Frekuensi (f)	Persentase

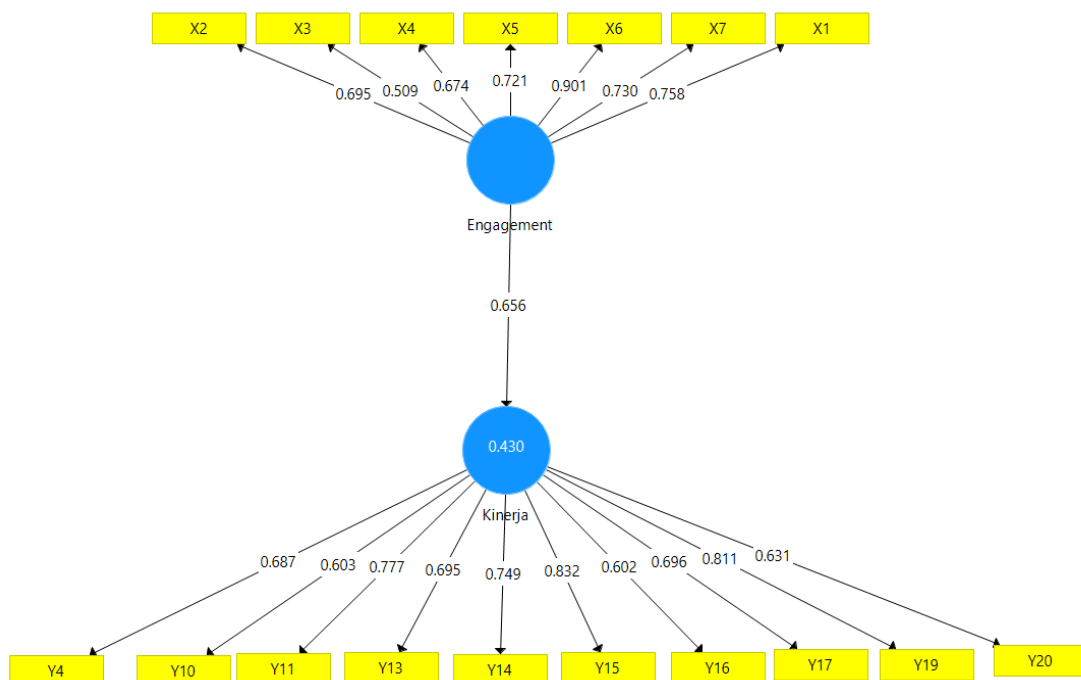
Kurang dari 1 tahun	9	27,27%
1 - 5 tahun	14	42,43%
Lebih dari 5 tahun	10	30,30%
Total	33	100%

Sumber: Data Primer Hasil Penelitian 2021 (diolah)

Pada tabel 6 dapat kita lihat secara mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki sebesar 28 pegawai atau 84,5%. Selanjutnya berdasarkan mayoritas responden berdasarkan umur pada tingkat umur 30-40 tahun sebesar 19 pegawai atau 57,58%, lalu mayoritas responden berdasarkan Pendidikan pada tingkat SMA/SMK sebesar 29 pegawai atau 87,88%. Lalu mayoritas responden berdasarkan status pernikahan menikah sebesar 29 pegawai atau 87,88%. Terakhir mayoritas responden berdasarkan lama bekerja di Kosipa MSK antara 1-5 tahun sebesar 14 pegawai atau 41,43%.

Struktural Model

Uji ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar konstruk laten seperti yang telah dihipotensiskan dalam penelitian, berdasarkan output PLS, didapatkan gambar sebagai berikut:



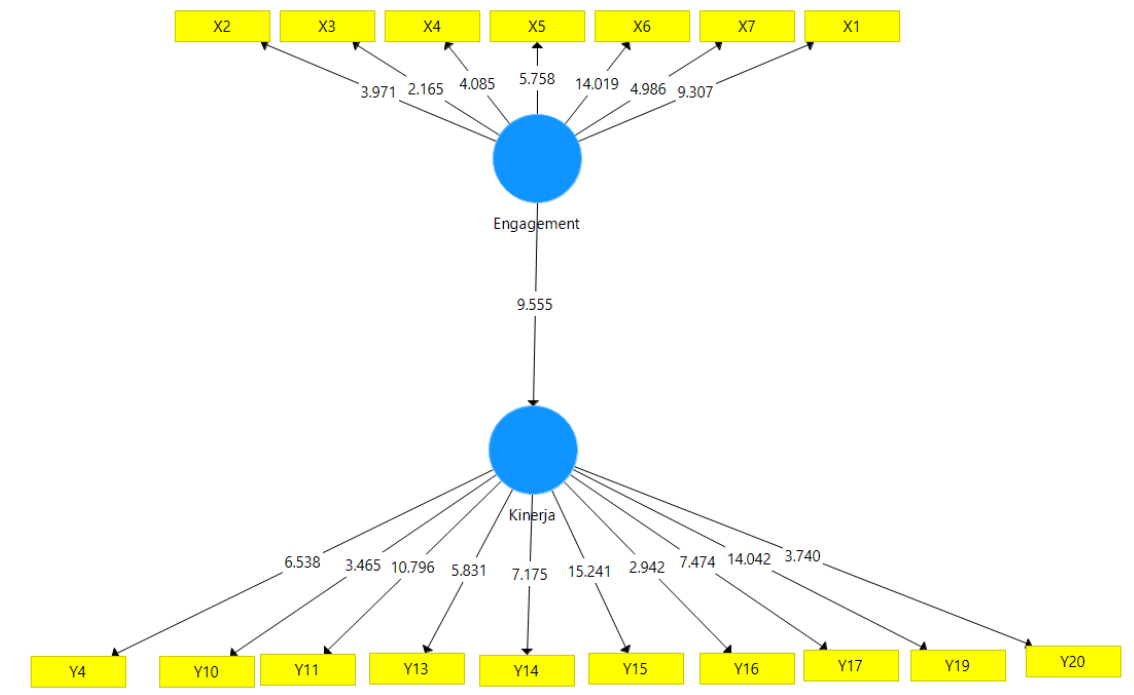
Gambar 4. Model Penelitian PLS

Sumber : pengolahan data dengan PLS, 2021

Berdasarkan gambar 3 diatas menunjukkan bahwa $R^2 = 0.430$, artinya 43% variable kinerja dijelaskan oleh variable *engagement*, menunjukkan bahawa *employee engagement* berpengaruh positif pada kinerja pegawai. *R Square* pada konstruk endogen. Nilai *R Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Menurut Ghozali (2015), nilai *R square* sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah). Masih ada 57% variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Test Significance

Dari hasil evaluasi *Bootstrapping* didapatkan hasil bisa di lihat sebagai berikut:



Gambar 5. Model Penelitian PLS
Sumber : pengolahan data dengan PLS, 2021

Melihat hasil *bootstrapping* di software smart PLS, sebagai pembuktian hipotesis penelitian ini yaitu :

H_a : *Employee engagement* berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini didapatkan hubungan antara *engagement* dan kinerja yang signifikan secara statistic di level alpha 5% ($X > 0,682$).

Hal ini menunjukkan hasil *bootstrapping* secara statistic signifikan, dengan menolak H_o dan menerima H_a . Sehingga hasil dari studi ini menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, dan sekaligus menjadi konfirmasi terhadap penelitian-penelitian terdahulu. Studi ini dengan mengkombinasikan dua instrument yang berasal dari penelitian yang berbeda, yaitu *employee engagement* (Anitha J, 2014) dan Kinerja (Lewiuci, 2016) dapat menunjukkan suatu hasil konsistensi terhadap teori *employee engagement* dan kinerja dari penelitian-penelitian terdahulu.

PEMBAHASAN

Hasil bootstrapping mendapat temuan secara statistik signifikan, dengan menolak H_0 dan menerima H_a . Sehingga hasil dari studi ini menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel *employee engagement* terbukti berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Menunjukkan validitas jalur signifikan ($X > 0,682$) dan koefisien ($R^2 = 0,43$) yang artinya variabel kinerja di jelaskan oleh variabel *engagement*. Koefisien pada gambar 4 menggambarkan nilai ($X > 0,682$) yang signifikan yang menentukan kekuatan *employee engagement* yang baik. Model yang validitas dengan nilai statistik yang signifikan ditunjukkan pada gambar 3, ini sejalan dengan analisis yang menemukan bahwa *employee engagement* secara signifikan sekaligus menjadi konfirmasi terhadap penelitian-penelitian terdahulu. Seperti yang dilakukan oleh Uddin, M.A. (2019) yang mendapat temuan empirik yang sama yaitu *employee engagement* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Carter, W.R. (2018;17) mendapatkan temuan yang sama dengan penelitian ini, penelitian yang dilakukan Carter, W.R pengaruh yaitu *employee engagement* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja dikaukan secara studi lapangan *a longitudinal*. Penelitian Wu, J. (2020) mendapat temuan bahwa *employee engagement* menjadi variabel mediator antara variabel *creating shared value* (CSV) terhadap kinerja pegawai ini mendapat temuan yang positif. Dari hasil empiric yang didapatkan pada penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya.

Penelitian ini dengan mengkombinasikan dua instrument yang berasal dari penelitian yang berbeda, yaitu *employee engagement* (Anitha J, 2014) dan Kinerja (Lewiuci, 2016) dapat menunjukkan suatu hasil konsistensi terhadap teori *employee engagement* dan kinerja dari penelitian-penelitian terdahulu. Untuk organisasi sendiri, khususnya untuk Kosipa MSK, hal ini juga menunjukkan bahwa perlunya membangun *employee engagement* secara terstruktur agar target kinerja dapat mendukung pertumbuhan dari Kosipa MSK itu sendiri. Dimana saat ini, konsep *employee engagement* masih belum dijadikan suatu formalitas dalam pengambilan keputusan terkait tentang retensi pegawai di Kosipa MSK. Mone dan London, 2010 dalam Anitha J (2014) menyarankan agar meningkatkan manajemen kinerja, organisasi dapat menciptakan dan memepertahankan tingkat *employee engagement* dengan demikian dapat meningkatkan kinerja. Dengan itu energi dan fokus yang melekat dalam *employee engagement* memungkinkan pegawai untuk membawa mereka pada meningkatnya pekerjaan mereka secara kualitas tanggung jawab

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini mendapatkan temuan empirik bahwa pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai Kosipa MSK, menunjukkan bahwa $R^2 = 0.430$, artinya 43% variable kinerja dijelaskan oleh variable *engagement*, menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif pada kinerja pegawai. *R Square* pada konstruk endogen. Masih ada 57% variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Melihat hasil *bootstrapping* di software smartPLS, sebagai pembuktian hipotesis penelitian ini yaitu: *Employee engagement* berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini didapatkan hubungan antara *engagement* dan kinerja pegawai yang signifikan secara statistik di level alpha 5% ($X > 0,68$).

REKOMENDASI

Manajemen Kosipa MSK, hal ini juga menunjukkan bahwa perlunya membangun *employee engagement* secara terstruktur dan implemtatif dalam meningkatkan *employee engagement*, dengan upaya memberikan perhatian lebih nyaman tempat bekerja, keadilan hak semua pegawai terakit dengan kompensasi dan kesempatan pengembangan karir. Harapannya upaya tersebut akan mendorong pencapaian target kinerja dan mendukung pertumbuhan Kosipa MSK.

PENELITIAN LANJUTAN

Keterbatasan penelitian ini hanya melihat dari dua varibel dan objek penelitian yang sangat terbatas oleh karena itu peneliti selanjutnya disarankan ; memperluas objek penelitian dan sifatnya *longitudinal study* selain itu *employee engagement* dapat menjadi variabel moderator untuk mengetahui kinerja pegawai dengan varibel bebas seperti hak pegawai, *creating shared value (CSV)* dan lain-lain sehingga akan mendapatkan gambaran yang lebih utuh dan melanjutkan penelitian sebelumnya penelitian ini sangat menarik dilanjutkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anitha, J. (2014). Determinants of *employee engagement* and their impact on employee performance. *International journal of productivity and performance management*, 63(3), 308.
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). A study on the drivers of *employee engagement* impacting employee performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 133, 106-115.
- Bernardin, H. Jhon dan Russeell, Joyse E. A. (2013). *Human Resource Management - An Experiential Approach*. (Edisi keenam). Eropa: Mc.Graw-Hill
- Carter, W.R. (2018). The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study. *International Journal of Human Resource Management*, 29(17), 2483-2502, ISSN 0958-5192, <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244096>
- Fahmi, Irham. 2014, *Manajemen Kinerja*, Alfabeta: Bandung.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Square. Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS, 3.
- Henseler, J., Dijkstra, T. K., Sarstedt, M., Ringle, C. M., Diamantopoulos, A., Straub, D. W., ... & Calantone, R. J. (2014). Common beliefs and reality about PLS: Comments on Rönkkö and Evermann (2013). *Organizational Research Methods*, 17(2), 182-209.
- Hashim, M. J., Osman, I., & Alhabshi, S. M. (2015). Effect of intellectual capital on organizational performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 207-214.
- Jogiyanto, H. M., & Abdillah, W. (2009). Konsep dan aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk penelitian empiris. BPFE Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM. Yogyakarta.
- Joplin, T. (2019). Employee Entitlement, Engagement, and Performance: The Moderating Effect of Ethical Leadership. *Journal of Business Ethics*, 168(4), 813-826, ISSN 0167-4544, <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04246-0>
- Lewiuci, P. G. (2016). Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada perusahaan keluarga produsen senapan angin. *Agora*, 4(2), 101-107.
- Maylett, T., & Warner, P. (2014). *Magic: Five keys to unlock the power of employee engagement*. Greenleaf Book Group.
- Permatasari, R. D., Swasto, B., & Iqbal, M. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 33(1), 52-60.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai di human capital center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47-58.

- Uddin, M.A. (2019). Why individual employee engagement matters for team performance?: Mediating effects of employee commitment and organizational citizenship behaviour. *Team Performance Management*, 25(1), 47-68, ISSN 1352-7592, <https://doi.org/10.1108/TPM-12-2017-0078>
- Wu, J. (2020). Creating shared value and sport employees' job performance: the mediating effect of work engagement. *European Sport Management Quarterly*, 1-20, ISSN 1618-4742, <https://doi.org/10.1080/16184742.2020.1779327>