

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS
KETENAGAKERJAAN KANTOR
WILAYAH SUMBAGUT**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – tugas dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

ULAN RANI SEPTIANI

1505160792

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muehtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 11 Oktober 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Name : ULAN RANI SEPTIANI
N P M : 1505160792
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN KANTOR WILAYAH SUMBAGUT

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si.)

Penguji II

(EFRY KURNIA, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(NEL ARIANTY, S.E., M.M.)

PANITIA UJIAN

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(GADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



Unggul | Cerdas | Terpercaya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : ULAN RANI SEPTIANI
NPM : 1505160792
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN KANTOR WILAYAH SUMBAGUT

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi.

Medan, Oktober 2019

Pembimbing



NEL ARIANTY, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Ulan Rani septiani
NPM : 1505160792
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia.
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



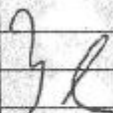
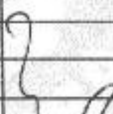
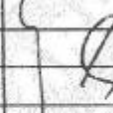
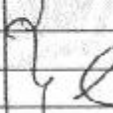
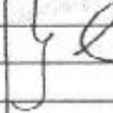
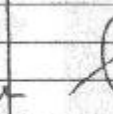
NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ULAN RANI SEPTIANI
NPM : 1505160792
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN KANTOR WILAYAH SUMBAGUT

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
20/9/2019	Wajib menggunakan Mendday		
22/9/2019	Teknik Analisis diperjelas		
	Uji Validitas		
	Uji Reliabilitas		
1/10	e tabel lampirkan		
	f tabel lampirkan		
	Kesimpulan disesuaikan dengan hasil.		
9/10/2019	Acc utk sidang kejutipan		

Medan, Oktober 2019

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi


NEL ARIANTY, S.E., M.M


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

ABSTRAK

Ulan Rani Septiani NPM 1505160792. Pengaruh *Employee Engagement* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut yang berjumlah 51 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini keseluruhan populasi yaitu 51 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Secara parsial diketahui bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut. Secara parsial diketahui bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut. Secara simultan diketahui *employee engagement* dan *self efficacy* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut.

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

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu :**“Pengaruh *Employee Engagement* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut”**

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan

skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Ayahanda Asrul Sani dan Ibunda Rosmiaty tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar peneliti yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara..
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Ibu Nel Arianty, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi.

9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman peneliti, Dian Pratiwi, Siska Annisa dan Nurhayati Fadillah yang telah memberi semangat dan membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Agustus 2019

Penulis

ULAN RANI SEPTIANI
NPM: 1505160792

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	9
1. Kinerja	9
a. Pengertian Kinerja	9
b. Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	10
c. Kriteria-kriteria Kinerja.....	12
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
e. Indikator Kinerja.....	19
2. <i>Employee Engagement</i>	20
a. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	20
b. Ciri-ciri <i>Employee Engagement</i>	21
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	22
d. Indikator <i>Employee Engagement</i>	24
3. <i>Self Efficacy</i>	26
a. Pengertian <i>Self Efficacy</i>	26
b. Jenis-jenis <i>Self Efficacy</i>	27
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i>	29
d. Indikator <i>Self Efficacy</i>	30
B. Kerangka Konseptual.....	33

1. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja	33
2. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja.....	34
3. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan <i>Self Efficacy</i> Bersama-sama Terhadap Kinerja	35
C. Hipotesis.....	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	37
B. Defenisi Operasional.....	37
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
D. Populasi dan Sampel	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Teknik Analisis Data.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	51
1. Deskripsi Hasil Penelitian	46
2. Identitas Responden	46
3. Persentase Jawaban Responden	53
4. Model Regresi.....	60
a. Uji Asumsi Klasik	60
b. Regresi Linier Berganda.....	64
c. Pengujian Hipotesis	65
d. Koefisien Determinasi.....	69
B. Pembahasan.....	64
1. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan	70
2. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	71
3. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja.....	38
Tabel III.2 Indikator <i>Employee Engagement</i>	38
Tabel III.3 Indikator <i>Self Efficacy</i>	39
Tabel III.4 Jadwal Penelitian	39
Tabel III.5 Daftar karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut	40
Tabel III.6 Skala Likert.....	41
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas	34
Tabel III.8 Hasil Uji Reabilitas	45
Tabel IV.1 Jenis Kelamin	51
Tabel IV.2 Pendidikan Terakhir	52
Tabel IV.3 Lama Bekerja.....	52
Tabel IV.4 Kriteria Jawaban Responden	53
Tabel IV.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan.....	53
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel <i>Employee Engagament</i>	56
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel <i>Self Efficacy</i>	58
Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinieritas.....	62
Tabel IV.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	64
Tabel IV.10 Hasil Uji Statistik (t) Parsial.....	65
Tabel IV.11 Hasil Uji Simultan (Uji –F)	68
Tabel IV.12 Hasil Uji Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja.....	34
Gambar II.2 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja.....	35
Gambar II.3 Kerangka Koneptual.....	36
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Uji t.....	49
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Uji F.....	50
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	61
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Para pengusaha di zaman yang penuh dengan persaingan ketat seperti ini, menyadari bahwa aset terpenting di perusahaan adalah sumber daya manusia. Hal ini dapat dikatakan penting karena kesuksesan perusahaan bergantung kepada bagaimana kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sutrisno, 2013). Selain penting, sumber daya manusia adalah aset yang unik karena menjadi satu-satunya aset perusahaan yang mempunyai akal pikiran sehingga dibutuhkan penanganan khusus dalam pengelolaannya. Manajer sumber daya manusia tidak bisa sembarangan dalam memberikan penanganan agar karyawan bisa bertahan di perusahaan. Jika salah langkah bisa saja karyawan tidak bekerja secara optimal atau bahkan mengundurkan diri dari perusahaan. Perusahaan juga dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga diharapkan karyawan bisa bekerja secara baik dan profesional.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan, pengetahuan kerja karyawan, rancangan kerja/rencana kerja karyawan, kepribadian karyawan yang meliputi bagaimana sikap karyawan terhadap kemajuan perusahaan, motivasi kerja karyawan yaitu dorongan yang ada pada diri karyawan seperti adanya kepercayaan terhadap diri

sendiri bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan, kepemimpinan, gaya kepemimpinan seperti komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan karawannya, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas/keterikatan karyawan, komitmen dan disiplin kerja. (Kasmir, 2016).

Jadi pada dasarnya apabila organisasi ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka suatu organisasi haruslah meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan untuk meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi tidaklah mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu sama lain.

Rasa *engaged* adalah suatu keterikatan, keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi, rasa memiliki, loyalitas, dan rasa bangga terhadap pekerjaan dan juga perusahaannya (Macey, et al, 2009). Keterikatan karyawan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang dapat dilihat dari efektivitas kerjanya. Keterikatan karyawan terhadap suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menilai kemajuan suatu organisasi. Karyawan akan dapat bekerja lebih rajin ketika mereka merasa terikat (*engaged*) secara psikologis kepada perusahaan. *Employee engagement* merupakan salah satu dari faktor *human capital* yang akan membawa pada keberhasilan jika dapat dikelola dengan baik secara konsisten. *Engagement* (keterikatan) sebagai energi atau motivasi dari karyawan untuk membantu organisasi tersebut mencapai tujuannya (Schiemann, 2011). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhan & Sembiring, 2014) yang menyimpulkan bahwa *employee engagement* (keterikatan

karyawan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana dijelaskan dalam jurnalnya bahwa karyawan yang memiliki kaitan yang kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan.

Selain *employee engagement* sebagai faktor pendorong terwujudnya kinerja yang optimal, rasa percaya diri yang baik dari karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. *self efficacy* sebagai keyakinan orang bahwa ia mempunyai kemampuan melakukan suatu tugas, dan merupakan bagian penting dari kontrol diri. (Wibowo, 2014)

Orang dengan kepercayaan diri yang tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, bahwa mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. Sebaliknya, orang dengan kepercayaan diri yang rendah berkeyakinan bahwa betapa keras mereka berusaha, mereka tidak dapat mengelola lingkungan mereka dengan cukup baik untuk berhasil (Wibowo, 2014). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardi, Astuti & Sulisty, 2017) yang menyimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana dijelaskan dalam jurnalnya bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka karyawan tersebut akan mengeluarkan usaha yang cukup besar agar mereka dapat meraih kinerja yang tinggi.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dibentuk berdasarkan (Putusan Mahkamah Konstitusi dalam perkara No. 007/PUU-III/2005 tanggal 31

Agustus 2005, hal. 268). Undang-Undang SJSN mewajibkan BPJS untuk mengelola dan mengembangkan dana jaminan sosial secara optimal dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai (berdasarkan Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 Pasal 47 ayat 1), memberikan informasi kepada setiap peserta program jaminan hari tua tentang akumulasi iuran berikut hasil pengembangannya, sekurang-kurangnya sekali dalam satu tahun (berdasarkan Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 Pasal 49 ayat 4), dan membentuk cadangan teknis sesuai dengan standar praktek aktuarial yang lazim dan berlaku umum (berdasarkan Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 Pasal 50 ayat 1).

Kebijakan nasional pembangunan kesehatan adalah untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar dapat terwujud peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Beban pemerintah menjadi ganda dalam bidang kesehatan seiring dengan era globalisasi, masalah kesehatan menjadi semakin kompleks, tidak hanya berhadapan dengan penanggulangan penyakit tetapi juga berhadapan dengan masalah manajemen kesehatan yang meliputi pembiayaan, sumber daya manusia, sarana prasarana dan regulasi serta perubahan tatanan sosial di masyarakat, sehingga masalah kesehatan merupakan masalah bagi masyarakat bersama untuk dapat menanggulangi nya.

Namun pada kenyataannya, kinerja karyawan dari segi pelayanan yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut masih belum optimal. Berdasarkan riset awal yang peneliti lakukan di BPJS Kantor Wilayah Sumbagut masih kurangnya rasa kepercayaan terhadap kemampuan diri karyawan. hal ini

terlihat dari rendahnya tingkat keyakinan karyawan untuk menangani berbagai keluhan dari masyarakat, akibatnya adanya lempar tanggung jawab antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, hal ini pun menyebabkan masyarakat menjadi kebingungan karena merasa tidak dilayani secara maksimal. Padahal dalam pelayanan publik memerlukan keyakinan diri untuk bisa mengatasi masalah masyarakat guna tercapainya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Kinerja karyawan yang belum optimal juga dikarenakan keterikatan karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut masih rendah, hal ini penulis ketahui dari hasil wawancara dari beberapa karyawan yang mengatakan kurangnya komunikasi dan motivasi yang diberikan pimpinan mengakibatkan karyawan merasa kurang dekat dengan pimpinan. Pimpinan sering tidak berada ditempat karena perjalanan dinas atau memang sedang bekerja diluar ruangan, jika pimpinan ke ruangan pun hanya karena ada kepentingan yang sangat mendesak. Para karyawan akhirnya merasa kinerjanya kurang diperhatikan yang mengakibatkan karyawan tidak ingin meningkatkan kinerjanya karena merasa bekerja keras maupun tidak bekerja keras tetap sama saja, pimpinan juga tidak memberikan perhatian atas keberhasilan karyawan

Penulis melihat ada sebuah fenomena menarik, dimana pada satu sisi perusahaan ini berhasil berkembang menjadi sebesar sekarang, dengan tingkat keuntungan yang tinggi serta berhasil meraih berbagai penghargaan terhormat, namun di sisi lain yaitu dari internal perusahaan, karyawan ternyata memiliki permasalahan dalam hal kinerjanya terutama pada pelayanannya yang dilihat dari kepercayaan diri dan keterikatan karyawan masih rendah.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Karyawan merasa kurang terikat dengan perusahaan karena tidak ada perhatian pimpinan terhadap hasil kerja yang di capai.
2. Kurangnya kepercayaan diri dari beberapa karyawan dalam melayani keluhan masyarakat dan karyawan melempar tanggung jawab ke karyawan lainnya karena merasa takut salah memberi penjelasan.
3. Belum optimalnya kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan dilihat dari masih banyak keluhan masyarakat yang datang dan merasa kecewa masalahnya tidak juga teratasi.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah diatas terlihat bahwa *employee engagement* dan *self efficacy* adalah masalah penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah *employee engagement*, *self efficacy*, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut?
- b. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut?
- c. Apakah *employee engagement* dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut.

2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak diantaranya :

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian bermanfaat untuk mengeksplorasi penelitian terdahulu tentang *employee engagement* dan pengaruhnya terhadap kinerja

karyawan dan penelitian terdahulu tentang *self efficacy* dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan melalui *employee engagement* dan *self efficacy*.

c. Manfaat yang akan datang

Penelitian ini bermanfaat sebagai rekomendasi penelitian yang akan datang dalam memeriksa kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013)

(Arianty, 2014) menyatakan bahwa

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Manajemen kinerja bertujuan mengembangkan sejumlah aspek kinerja. Pertama, manajemen kinerja berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan tersebut tercapai melalui partisipasi individu karyawan dalam mencapai tujuan dari tugasnya yang hasilnya berupa kinerja karyawan. Manajemen kinerja berupaya meningkatkan kinerja karyawan secara terus menerus. Ketiga, manajemen kinerja berupaya meningkatkan efesinsi dan efektivitas proses pencapaian tujuan. (Wirawan, 2009)

Dengan kata lain, kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya. Dengan kata lain, kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Merujuk pada beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang ditampilkan seseorang melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi tersebut.

b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Kinerja tidak lepas dari apa yang dinamakan evaluasi kinerja yang merupakan penilaian atas hasil kerja karyawan serta tujuan evaluasi kinerja.

Tujuan evaluasi kinerja bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi. (Mangkunegara, 2013) mengemukakan tujuan dari evaluasi kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kerja yang ideal.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja menurut (Rivai, 2014), yaitu sebagai berikut:

- 1) Penyesuaian Kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyelesaian ganti-rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.
- 2) Keputusan penempatan. Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.
- 3) Pelatihan dan Pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.
- 4) Perencanaan dan Pengembangan Karir. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.

- 5) Perbaiki Kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
- 6) Evaluasi Proses Staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
- 7) Definisi Proses Karyawan. Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.
- 8) Kesempatan Kerja yang Adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
- 9) Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal. Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.
- 10) Posisi Tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

c. Kriteria-kriteria Kinerja

ada tiga pembagian kriteria kinerja menurut (Harsuko, 2011), yaitu sebagai berikut :

1) Kriteria berdasarkan sifat

Memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang. Loyalitas keandalan, Kemampuan berkomunikasi, dan Keterampilan memimpin

sifat – sifat yang sering dinilai dalam proses penilaian. Jenis kriteria ini lebih memusatkan pada diri seseorang, bukan apa yang dicapai, atau tidak dicapai seseorang didalam pekerjaannya.

2) Kriteria berdasarkan perilaku

Terfokus pada bagaimana pekerjaan dilakukan. Kriteria semacam ini sangatlah penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah Sumber Daya Manusianya ramah atau tidak.

3) Kriteria berdasarkan hasil

Kriteria ini menjadi populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang sudah dicapai ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Sedangkan (Riani, 2011) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut

- 1) *Quantity of Work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) *Quality of Work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan. Job Knowledge : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan
- 3) *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation* (kerja sama): kesedian untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 6) *Dependability* (ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal Qualities* (kualitas personal): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut (Kasmir, 2016) adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas/keterikatan karyawan, komitmen dan disiplin kerja. Berikut penjelasannya:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan.

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan

pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. karyawan harus memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya dan memiliki *self efficacy*/keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan. *Self efficacy* adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan pada akhirnya keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi

atau memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas/keterikatan karyawan

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan karena karyawan merasa terikat dengan perusahaan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik demi mencapai tujuan dari perusahaan.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan/perasaan keterikatan karyawan (*employee engagement*) kepada perusahaan. Atau kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan semua visi dan misi perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Sedangkan (Sutrisno, 2013) menyatakan ada 6 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, pengawasan dan motivasi. Berikut penjelasannya:

1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

Kejelasan dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

5) Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Proses adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

6) Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaiannya tujuan tertentu.

e. Indikator Kinerja Karyawan

ada beberapa indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2013), yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan
- 4) Sikap

Indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2) Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3) Keandalan

Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehatian-hatian dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

(Sutrisno, 2013), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas
Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas.
- 2) Kuantitas
Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- 3) Waktu kerja
Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- 4) Kerja sama
Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Selain itu (Wirawan, 2009), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Efisiensi pelaksanaan tugas

2. *Employee Engagement*

a. Pengertian *Employee Engagement*

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).

Employee Engagement adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya. (Hughes & Rog, 2008).

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. Benthall dalam (Mujiasih, 2015).

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian di atas mengenai engagement karyawan merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara totalitas baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional. Karyawan menemukan makna dalam bekerja, kebanggaan telah menjadi bagian dari organisasi tempat ia bekerja, bekerja untuk mencapai visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi. Karyawan akan bekerja ekstra dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang diharapkan baik dalam waktu dan energi.

b. Ciri-ciri *Employee Engagement*

karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaannya memiliki sifat umum, (Finney, 2010), yaitu,

- 1) Mempercayai misi organisasi mereka
- 2) Menyenangi pekerjaan mereka dan memahami kontribusi pekerjaan mereka pada tujuan yang lebih besar
- 3) Tidak memerlukan pendisiplinan dan mereka hanya memerlukan kejelasan, komunikasi dan konsistensi
- 4) Selalu meningkatkan kebenaran keterampilan mereka dengan

sikap positif, fokus, keinginan, antusiasme, kreativitas dan daya tahan

- 5) Dapat dipercaya dan saling percaya satu sama lain
- 6) Menghormati manajer mereka
- 7) Mengetahui bahwa manajer mereka menghormati mereka
- 8) Merupakan sumber tetap ide-ide baru yang hebat
- 9) Memberikan yang terbaik kepada organisasi

Sedangkan (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2008), karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi memiliki ciri-ciri yang dikenal dengan istilah 3S (Say, Stay dan Strive), yaitu sebagai berikut:

- 1) *Say*, Secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan.
- 2) *Stay*, Memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain.
- 3) *Strive*, Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Ada empat prinsip dasar yang mempengaruhi *employee engagement*, (Mujiasih, 2015), yaitu

- 1) Pemimpin yang memberikan inspirasi keyakinan terhadap masa depan,
- 2) Manajemen yang menghargai karyawan,
- 3) Pekerjaan yang menyenangkan dan
- 4) Bagian *top management* yang memperlihatkan tanggungjawab nyata kepada karyawan

Sedangkan (Marciano, 2010) ada 7 faktor yang mendorong terjadinya *employee engagement* adalah *recognition*, *empowerment*, *supportive feedback*, *partnering*, *consideration* dan *trust*. Berikut penjelasannya:

1) *Recognition*

Recognition (pengakuan), karyawan merasa kontribusi mereka diketahui dan diapresiasi, pemberian reward diberikan berdasarkan kinerja dan para atasan secara regular mengakui anggota tim berhak mendapatkannya.

2) *Empowerment*

Empowerment (pemberdayaan), para atasan menyediakan peralatan kerja, sumber daya dan pelatihan yang dibutuhkan karyawan untuk sukses dalam pekerjaan, memberikan otonomi dan didorong untuk mengambil resiko.

3) *Supportive feedback*

Supportive feedback (umpan balik yang mendukung) berarti para atasan memberikan *feedback* yang spesifik pada waktunya dalam suatu media yang mendukung, tulus, dan konstruktif, bukan untuk membuat malu atau menghukum.

4) *Partnering*

Partnering (kemitraan), karyawan diperlakukan sebagai mitra bisnis dan secara aktif berkolaborasi dalam pengambilan keputusan bisnis, menerima informasi keuangan, mendapatkan keleluasaan dalam pengambilan keputusan, atasan bertindak sebagai pendorong untuk pengembangan dan pertumbuhan karyawan.

5) *Considerations*

Considerations (perhatian) dimana para atasan, manajer dan anggota tim menunjukkan rasa tenggang, kepedulian dan perhatian satu sama

lain, para atasan secara aktif berusaha memahami pendapat dan perhatian karyawan dan memahami serta mendukung saat karyawan mengalami permasalahan pribadi.

6) *Trust*

Trust (rasa percaya), dimana para atasan menunjukkan kepercayaan dan yakin dengan skill dan kemampuan karyawan, sebaliknya karyawan percaya bahwa atasan mereka akan bekerja dengan tepat melalui mereka, para atasan memenuhi janji dan komitmen mereka sehingga karyawan mempercayai para atasan.

d. Indikator *Employee Engagement*

Employee engagement memiliki 3 indikator, (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2008), yaitu:

- 1) *Vigor*, dicirikan dengan energi tingkat tinggi dan fleksibilitas mental saat bekerja, keinginan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan tetap teguh meski menghadapi berbagai kesulitan. Perilaku yang terbentuk dari aspek ini seperti, mencoba alternatif lain ketika menghadapi kesulitan saat bekerja, karyawan berusaha menjaga kualitas hasil kerjanya, dan merasa tertantang ketika diberikan banyak tugas oleh karyawan.
- 2) *Dedication* mengacu pada keterlibatan yang kuat pada pekerjaan dan mengalami rasa penting, antusias dan tertantang terhadap pekerjaan. Perilaku yang terbentuk dari aspek ini seperti, karyawan ikut andil dalam berbagai aktivitas untuk memajukan perusahaan, karyawan berusaha mengumpulkan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan

oleh perusahaan, karyawan menaati aturan yang berlaku di perusahaan, dan karyawan berusaha menyelesaikan tugasnya meskipun itu sulit.

- 3) *Absorption* dicirikan dengan berkonsentrasi secara penuh dan merasa asyik dengan pekerjaannya, sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan. Pendeknya, karyawan yang terikat memiliki level energi yang tinggi dan antusias dengan pekerjaan mereka. Perilaku yang terbentuk dari aspek ini seperti, karyawan merasa senang dalam bekerja dan fokus terhadap pekerjaannya sehingga waktu bekerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut berlalu begitu cepat.

Sedangkan (Macey, et al, 2009) mengatakan bahwa *employee engagement* juga memiliki tiga aspek, yaitu:

- 1) *Trait engagement* yaitu pandangan positif mengenai kehidupan dan pekerjaan. Meliputi kepribadian yang proaktif, kepribadian yang dinamis, mempunyai sifat dan afeksi yang positif, dan mempunyai sifat yang berhati-hati.
- 2) *State engagement* yaitu perasaan memiliki energi. Meliputi kepuasan (afektif), keterlibatan, komitmen, dan pemberdayaan.
- 3) *Behavioral engagement* yaitu perilaku melebihi tugas yang dibebankan atau disebut perilaku peran ekstra. Meliputi perilaku sukarela, perilaku proaktif atau inisiatif personal, ekspansi peran dan adaptif.

Berdasarkan uraian indikator-indikator *employee engagement* di atas, indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah yang diuraikan oleh Schaufeli & Bakker yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Peneliti memilih

aspek yang diuraikan oleh Schaufeli dan Bakker karena lebih sesuai dengan kondisi penelitian yang akan dilakukan peneliti, dan aspek ini banyak digunakan pada penelitian-penelitian lain yang berkaitan dengan *employee engagement*.

3. *Self Efficacy*

a. Pengertian *Self Efficacy*

Orang dengan kepercayaan diri yang tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, bahwa mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan.

Baron dan Byrne dalam (Ghufron & Risnawita, 2010) mendefinisikan *self-efficacy* (efikasi diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Meskipun Bandura menganggap *self efficacy* terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan *self efficacy* secara umum atau *generalized self efficacy*. Pada *self efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

Self efficacy adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. (Feist & Feist, 2010)

Bandura dalam (Muis, Nasution, Azhar & Radiman, 2018) mendefinisikan *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep *self efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self-efficacy* mengacu pada

persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan *self efficacy* yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki *self efficacy* rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

b. Jenis-Jenis *Self Efficacy*

Self efficacy dibedakan atas tiga bagian yaitu level, *strength* dan *generality*. (Puspitaningsih, 2016), berikut ini penjelasannya:

1) *Level*

Hal ini berkaitan dengan derajat kesulitas tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin

tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

2) *Strength.*

Hal ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.

3) *Generality*

Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menurut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut. Apakah individu merasa yakin atau tidak.

Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

(Feist & Feist, 2010) mengemukakan *self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat faktor, yaitu pengalaman mempercayai sesuatu, modeling sosial, persuasi sosial dan kondisi fisik dan emosional, berikut penjelasannya:

1) Pengalaman menguasai sesuatu (*mastery experience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan *Self Efficacy* individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah *self efficacy* kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.

2) Modeling sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *Self Efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

3) Persuasi sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

4) Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

d. Indikator *Self Efficacy*

Bandura dalam (Lunenburg, 2011) mengemukakan ada empat indikator dalam mengukur *self efficacy* antara lain:

1) *Past performance*

Merupakan sumber informasi *self efficacy* yang paling berpengaruh. Dari pengalaman masa lalu terlihat bukti apakah seseorang mengarahkan seluruh kemampuannya untuk meraih keberhasilan. Umpan balik terhadap hasil kerja seseorang yang positif akan

meningkatkan kepercayaan diri seseorang. Jika kegagalan di berbagai pengalaman hidup dapat diatasi maka dapat memicu persepsi *self efficacy* menjadi lebih baik karena membuat individu tersebut mampu untuk mengatasi rintangan-rintangan yang lebih sulit nantinya.

2) *Vicarious experience*

Merupakan cara meningkatkan *self efficacy* dari pengalaman keberhasilan yang telah ditunjukkan oleh orang lain. Ketika melihat orang lain dengan kemampuan yang sama berhasil dalam suatu bidang atau tugas melalui usaha yang tekun, individu juga akan merasa yakin bahwa dirinya juga dapat berhasil dalam bidang tersebut dengan usaha yang sama. Sebaliknya *self efficacy* dapat turun ketika orang yang diamati gagal walaupun telah berusaha dengan keras. Individu juga akan ragu untuk berhasil dalam bidang tersebut.

Peran *vicarious experience* terhadap *self efficacy* seseorang sangat dipengaruhi oleh persepsi diri individu tersebut tentang dirinya memiliki kesamaan dengan model. Semakin seseorang merasa dirinya mirip dengan model, maka kesuksesan dan kegagalan model akan semakin mempengaruhi *self efficacy*. Sebaliknya apabila individu merasa dirinya semakin berbeda dengan model, maka *self efficacy* menjadi semakin tidak dipengaruhi oleh perilaku model. Seseorang akan berusaha mencari model yang memiliki kompetensi atau kemampuan yang sesuai dengan keinginannya. Dengan mengamati perilaku dan cara berfikir model tersebut akan dapat memberi pengetahuan dan pelajaran tentang strategi dalam menghadapi berbagai

tuntutan lingkungan.

3) *Verbal persuasion*

Digunakan secara luas untuk membujuk seseorang bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Orang yang mendapat persuasi secara verbal maka mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, akan mengerahkan usaha yang lebih besar daripada orang yang tidak dipersuasi bahwa dirinya mampu pada bidang tersebut.

4) *Emotional cues*

Ketika seseorang percaya bahwa sebagian tanda-tanda psikologis menghasilkan informasi dalam menilai kemampuannya. Kondisi stress dan kecemasan dilihat individu sebagai tanda yang mengancam ketidakmampuan diri. Ketika seseorang menghadapi suatu tugas, apakah cemas atau khawatir (*self efficacy* rendah) atau tertarik (*self efficacy* tinggi) dapat memberikan informasi mengenai *self efficacy* orang tersebut. Dalam menilai kemampuannya seseorang dipengaruhi oleh informasi tentang keadaan fisiknya untuk menghadapi situasi tertentu dengan memperhatikan keadaan fisiologisnya.

Sedangkan Brown, dkk dalam (Manara, 2008), indikator dari *self-efficacy* mengacu pada dimesi *self-efficacy* yaitu *level*, *strength*, dan *generality*. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *self-efficacy* yaitu:

1) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu

Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.

2) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas

Individu mampu menumbuhkan memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam dalam rangka menyelesaikan tugas.

3) Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun

Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.

4) Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan

Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

5) Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi.

Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja

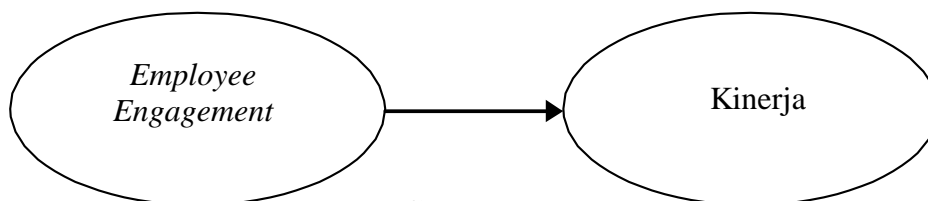
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja

Keterikatan karyawan terhadap suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menilai kemajuan suatu organisasi. Karyawan akan dapat bekerja lebih rajin ketika mereka merasa terikat (*engaged*) secara psikologis kepada perusahaan

Rasa *engaged* adalah suatu keterikatan, keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi, rasa memiliki, loyalitas, dan rasa bangga terhadap pekerjaan dan juga perusahaannya (Macey, et al, 2009). Keterikatan karyawan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang dapat dilihat dari efektivitas kerjanya. Keterikatan karyawan terhadap suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menilai kemajuan suatu organisasi. Karyawan akan dapat bekerja lebih rajin ketika mereka merasa terikat (*engaged*) secara psikologis kepada perusahaan. *Employee engagement* merupakan salah satu dari faktor *human capital* yang akan membawa pada keberhasilan jika dapat dikelola dengan baik secara konsisten.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tanwar, 2017), (Dajani, 2015), (Pillay, 2018), (Ramadhan & Sembiring, 2014), (Handoyo & Setiawan, 2017) dan (Muliawan, Perizade & Cahyadi, 2017) yang menyimpulkan bahwa *employee engagement* memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.1
Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja

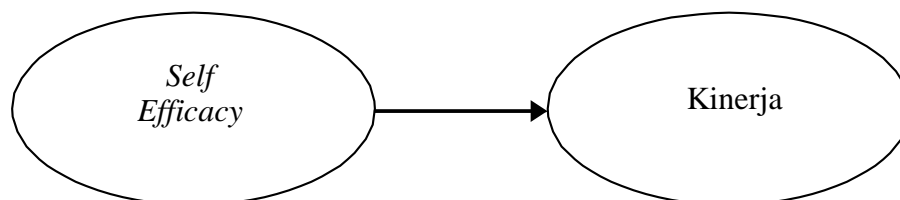
2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. *Self efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah,

bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Orang dengan kepercayaan diri yang tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, bahwa mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. Sebaliknya, orang dengan kepercayaan diri yang rendah berkeyakinan bahwa betapa keras mereka berusaha, mereka tidak dapat mengelola lingkungan mereka dengan cukup baik untuk berhasil (Wibowo, 2014, hal. 161).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Salman, Khan & Draz, 2016), (Cherian & Jacob, 2013), (Ayundasari, 2017), (Bouffard, 2014) (Ardi, Astuti & Sulisty, 2017), (Noviawati, 2016) dan (Muis, Nasution, Azhar & Radhiman, 2018) yang menyimpulkan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja.



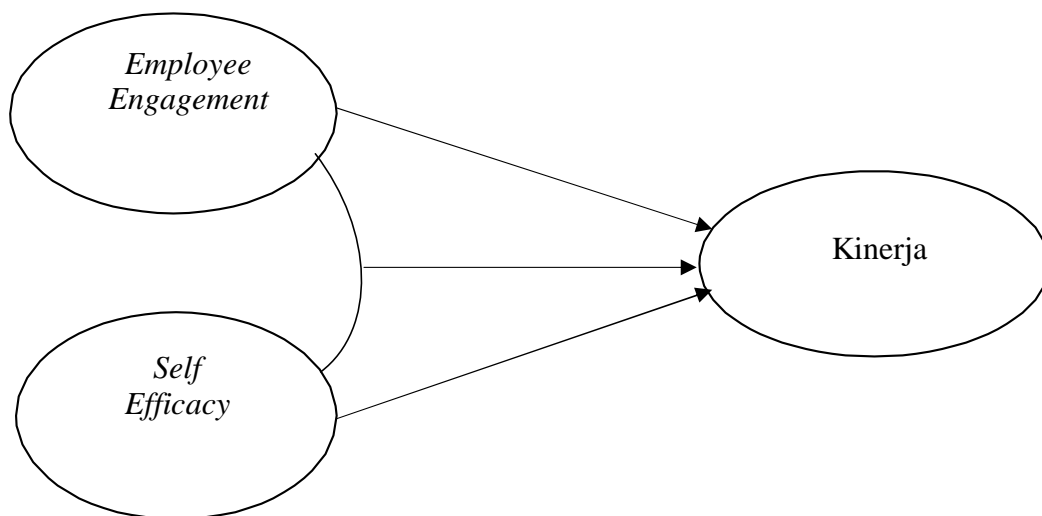
Gambar II.2
Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja

3. Pengaruh *Employee Engagement* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja

Employee engagement dan *self efficacy* termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja, karena semakin besar rasa keterikatan karyawan dengan perusahaan dan semakin percayanya karyawan terhadap kemampuan dirinya hal ini akan mendorong karyawan untuk terus memberikan hasil kerja yang terbaik.

Employee engagement adalah bagian dari kepatuhan karyawan/perasaan keterikatan karyawan kepada perusahaan. Atau kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan semua visi dan misi perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan (Kasmir, 2016). Sedangkan *self efficacy* adalah evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. (Ghufron & Risnawita, 2010)

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurfajar, Marzuqi & Rohmayati, 2018) dan (Ardanti & Rahardja, 2017) yang menyimpulkan bahwa *employee engagement* dan *self efficacy* memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja.



Gambar II.3
Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut.
2. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut.
3. *Employee engagement* dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh *employee engagement* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut. Jenis data penelitian ini berupa laporan data kuantitatif, yaitu berbentuk angka dengan menggunakan instrument formal, standart, dan bersifat mengukur.

B. Definisi Operasional

Defenisi Operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013).

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Nomor Pernyataan
1.	Kualitas kerja	1,2,3,4
2.	Kuantitas kerja	5,6,7,8
3.	Keandalan	9,10,11,12
4.	Sikap	13,14,15,16

Sumber : (Mangkunegara, 2013)

2. *Employee Engagement*

Engagement (keterikatan) sebagai energi atau motivasi dari karyawan untuk membantu organisasi tersebut mencapai tujuannya. (Schiemann, 2011).

Tabel III.2
Indikator *Employee Engagement*

No.	Indikator	Nomor Pernyataan
1.	<i>Vigor</i>	1,2,3,4
2.	<i>Dedication</i>	5,6,7,8
3.	<i>Absorption</i>	9,10,11,12

Sumber : (Schaufeli & Bakker, 2008)

3. *Self Efficacy*

Self efficacy sebagai keyakinan orang bahwa ia mempunyai kemampuan melakukan suatu tugas, dan merupakan bagian penting dari kontrol diri. (Wibowo, 2014).

Tabel III.3
Indikator *Self Efficacy*

No.	Indikator	Nomor Pernyataan
1.	Dapat menyelesaikan tugas tertentu	1,2
2.	Dapat memotivasi diri	3,4
3.	Mampu berusaha	5,6,7,8
4.	Mampu bertahan	9,10
5.	Dapat menyelesaikan permasalahan	11,12

Sumber : (Brown, dkk dalam Manara, 2008)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, lokasi penelitiannya adalah di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut. Jl. Kapten Patimura No. 334 Medan 20153

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini di rencanakan dari Juni 2019 sampai dengan bulan Oktober 2019. dengan rincian sebagai berikut:

Tabel III.4
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Juni 2019				Juli 2019				Agt 2019				Sept 2019				Okt 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■																			
2	Riset awal		■	■	■																
3	Pembuatan proposal					■	■	■	■												
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■								
5	Seminar Proposal											■	■								
6	Riset											■	■	■	■	■	■				
7	Penyusunan Sekripsi															■	■				
8	Bimbingan Sekripsi															■	■				
9	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek- objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut yang berjumlah 51 orang.

Tabel III. 5
Daftar Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut

No.	Unit kerja	Jumlah
1.	Pemasaran	10
2.	Pelayanan	16
3.	Umum dan SDM	8
4.	Keuangan, Teknologi Infomasi	6
5.	Manajemen Mutu dan Resiko	7
6.	Senior Analisis	4
Jumlah		51

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut (2019)

2. Sampel

Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Arikunto, 2012). Berdasarkan penelitian ini, sampel yang digunakan adalah sampel jenuh/sensus. Sampel jenuh/sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Artinya penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut yang berjumlah 51 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui Quisioner (Angket). Angket adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu. Dimana angket tersebut penulis sebarkan pada karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut dengan menggunakan skala likert yang bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

Tabel III.6
Skala Likert

Keterangan	Skor
- Sangat Setuju (SS)	5
- Setuju (S)	4
- Kurang Setuju (KS)	3
- Tidak Setuju (TS)	2
- Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pertanyaan (*Questioner*) yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

- N = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum Y$ = Jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum Y^2)$ = Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum X)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$$\begin{aligned} (\sum Y)^2 &= \text{Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y} \\ \sum XY &= \text{Jumlah hasil kali variabel X dan Y} \end{aligned}$$

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table. Jika r hitung lebih besar dari r table nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig (2 tailed)* ≤ 0.05 , maka butir instrument valid, jika nilai *sig (2 tailed)* $\geq 0,05$, maka butir instrument tidak valid. (Sugiyono, 2016).

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.646	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.349	0.167	0.012 < 0,05	Valid
	Y3	0.382	0.167	0.006 < 0,05	Valid
	Y4	0.724	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.646	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.589	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.382	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.724	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.646	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.349	0.167	0.012 < 0,05	Valid
	Y11	0.646	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	Y12	0.589	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	Y13	0.382	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	Y14	0.724	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	Y15	0.646	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	Y16	0.349	0.167	0.012 < 0,05	Valid
Employee Engagement (X₁)	X1	0.584	0.167	0.009 < 0,05	Valid
	X2	0.476	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.709	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.584	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.711	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.804	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.568	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.367	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.804	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.476	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X11	0.804	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X12	0.476	0.167	0.000 < 0,05	Valid
Self Efficacy (X₂)	X1	0.709	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.476	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.709	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.584	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.711	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.804	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.568	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.367	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.804	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.476	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X11	0.804	0.167	0.000 < 0,05	Valid
	X12	0.476	0.167	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid. Setelah setiap item instrumen angket telah valid maka selanjutnya melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik-teknik *cronbach alpha*.

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil *Alpha* > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St} \right]$$

(Sugiyono, 2016)

Dengan keterangan:

r_{11}	= Reliabilitas intrsumen
$\sum Si$	= Jumlah varians skor tiap- tiap item
St	= Jumlah varians butir
K	= Jumlah item

Jika nilai reliabilitas mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1.

Tabel III.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.844	0.60	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (X ₁)	0.868		Reliabel
<i>Self Efficacy</i> (X ₂)	0.741		Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap

variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabe terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono (2016))

Dimana:

Y	= Kinerja Karyawan
A	= Konstanta
b1-b2,	= Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel
X1	= Pengaruh <i>Employee Engagement</i>
X2	= Pengaruh <i>Self Efficacy</i>

Hipotesis memerlukan asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal (Basuki dan Prawoto, 2016). Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram

data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Jika peubah bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinieritas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*). Pendeteksian multikolonieritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai $VIF < 10$ maka tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel independent, dan sebaliknya apabila nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai $VIF > 10$ maka asumsi tersebut mengandung multikolonieritas. (Basuki dan Prawoto, 2016).

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Basuki dan Prawoto, 2016). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Atau homoskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013). Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji t pada derajat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$. Langkah langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya *employee engagement* dan *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya *employee engagement* dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

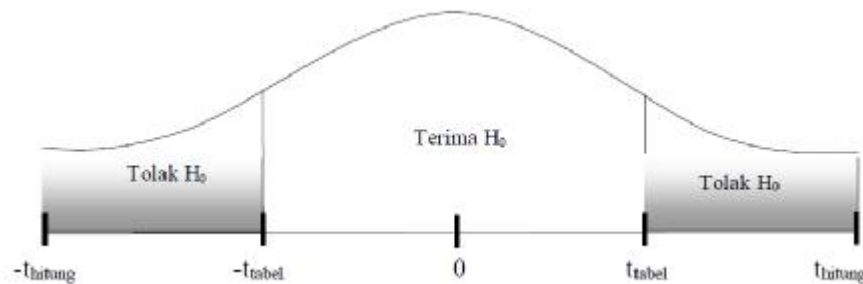
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

- t : Nilai t
n : Jumlah sampel
r : Nilai koefisien korelasi

(Sugiyono, 2016.), daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar III.1
Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t

b. Uji F (simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013). Langkah-langkah pengujian hipotesis simultan dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya *employee engagement* dan *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak , artinya *employee engagement* dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{r^2/k}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

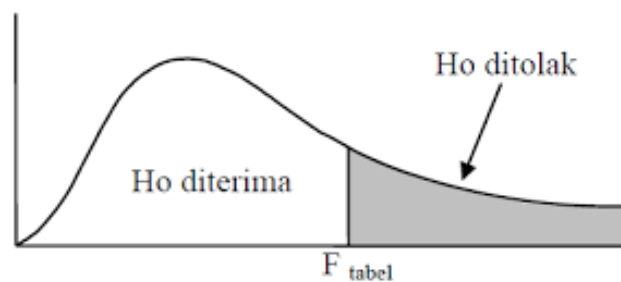
(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

- R = koefisien korelasi berganda
- K = jumlah variabel independen (bebas)
- n = jumlah sampel
- R² = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan
- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

(Sugiyono, 2016), daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan

sebagai berikut:



Gambar III.2
Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

3. Koefisien Determinasi (D)

Guna menguji koefisien determinasi (D) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y.

$$d = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

- d = Koefisien determinasi
- r = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat
- 100% = Persentase Kontribusi

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel *employee engagement* (X_1), 12 pernyataan untuk variabel *self efficacy* (X_2) dan 16 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 51 karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

2. Identitas Responden

Tabel IV.1
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	56,9	56,9	56,9
	Perempuan	22	43,1	43,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Dari tabel IV.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 29 (56,9%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 22 (43,1%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan laki-laki BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut.

**Tabel IV.2
Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	7	13,7	13,7	13,7
	Diploma	19	37,3	37,3	51,0
	Sarjana	25	49,0	49,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Dari tabel IV.2 di atas bisa dilihat bahwa responden terbanyak terdiri dari karyawan yang berlatar belakang pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 25 (49%) orang, kemudian diikuti oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan Diploma yaitu sebanyak 19 (37,3%) orang dan yang terakhir adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan Sekolah Menengah Akhir/Sekolah Menengah Kejuruan yaitu sebanyak sebanyak 7 (13,7%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan Sarjana.

**Tabel IV.3
Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	4	7,8	7,8	7,8
	2-3 Tahun	9	17,6	17,6	25,5
	4-5 Tahun	13	25,5	25,5	51,0
	> 6 Tahun	25	49,0	49,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Dari tabel IV.3 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 25 (49%) orang karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 6 tahun, 13 (25,5%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 4-5 tahun, 9 (17,6%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 2-3 tahun, dan 4 (7,8%) orang karyawan yang bekerja selama kurang dari 1 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan

bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 6 tahun.

3. Persentase Jawaban Responden

Tabel IV.4
Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada responden.

a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	9,8	30	58,8	7	13,7	9	17,6	0	0	51	100
2	26	51	11	21,6	11	21,6	1	2	2	3,9	51	100
3	5	9,8	23	45,1	20	39,2	3	5,9	0	0	51	100
4	30	58,8	9	17,6	8	15,7	4	7,8	0	0	51	100
5	5	9,8	30	58,8	7	13,7	9	17,6	0	0	51	100
6	5	9,8	28	54,9	15	29,4	0	0	3	5,9	51	100
7	5	9,8	23	45,1	20	39,2	3	5,9	0	0	51	100
8	30	58,8	9	17,6	8	15,7	4	7,8	0	0	51	100
9	5	9,8	30	58,8	7	13,7	9	17,6	0	0	51	100
10	26	51	11	21,6	11	21,6	1	2	2	3,9	51	100
11	5	9,8	30	58,8	7	13,7	9	17,6	0	0	51	100
12	5	9,8	28	54,9	15	29,4	0	0	3	5,9	51	100
13	5	9,8	23	45,1	20	39,2	3	5,9	0	0	51	100
14	30	58,8	9	17,6	8	15,7	4	7,8	0	0	51	100
15	5	9,8	30	58,8	7	13,7	9	17,6	0	0	51	100
16	26	51	11	21,6	11	21,6	1	2	2	3,9	51	100

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Dari tabel IV.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja karyawan bahwa:

- 1) Jawaban responden Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 58,8%
- 2) Jawaban responden Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51%
- 3) Jawaban responden Saya memiliki wawasan yang luas dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,1%
- 4) Jawaban responden Saya mampu memperoleh hasil kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58.8%
- 5) Jawaban responden Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,8%
- 6) Jawaban responden Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,9%
- 7) Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yaang tinggi mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 45,1%
- 8) Jawaban responden Saya mampu mengerjakan banyak pekerjaan sekaligus tanpa merasa terbebani responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 58,8%

- 9) Jawaban responden Keterampilan dan pengetahuan kerja saya dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,8%
- 10) Jawaban responden Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja saya kedalam pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51%
- 11) Jawaban responden Saya bertanggung jawab atas pekerjaannya yang telah dibebankan kepada saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,8%
- 12) Jawaban responden Saya mampu bekerja sendiri maupun bekerja dengan team mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,9%
- 13) Jawaban responden Saya sering memberikan motivasi kepada rekan kerja dan membantu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 45,1%
- 14) Jawaban responden Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim) mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 58,8%
- 15) Jawaban responden Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,8%
- 16) Jawaban responden Saya berperilaku sopan dan jujur kepada rekan kerja dan pemimpin mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51%

b. Variabel *Employee Engagement* (X₁)

Frekuensi jawaban responden tentang variabel *employee engagement* adalah sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel *Employee Engagement* (X₁)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	9,8	28	54,9	15	29,4	0	0	3	5,9	51	100
2	5	9,8	23	45,1	20	39,2	3	5,9	0	0	51	100
3	23	45,1	13	23,5	12	23,5	3	5,9	0	0	51	100
4	5	9,8	28	54,9	15	29,4	0	0	3	5,9	5	100
5	24	47,1	13	25,5	11	21,6	3	5,9	0	0	51	100
6	29	56,9	10	19,6	8	15,7	4	7,8	0	0	51	100
7	7	13,7	29	56,9	7	13,7	8	15,7	0	0	51	100
8	7	13,7	30	58,8	6	11,8	8	15,7	0	0	51	100
9	29	56,9	10	19,6	8	15,7	4	7,8	0	0	51	100
10	5	9,8	23	45,1	20	39,2	3	5,9	0	0	51	100
11	29	56,9	10	19,6	8	15,7	4	7,8	0	0	51	100
12	5	9,8	23	45,1	20	39,2	3	5,9	0	0	51	100

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Dari tabel IV.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *employee engagement* bahwa:

- 1) Jawaban responden Saya memiliki semangat tinggi untuk selalu menghadapi berbagai kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 54,9%
- 2) Jawaban responden Saya merasa senang dan tertantang ketika diberikan banyak tugas oleh atasan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 45,1%
- 3) Jawaban responden Saya menjaga kualitas kerja saya dengan memberikan hasil terbaik untuk memajukan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 45,1%

- 4) Jawaban responden Saya akan mencoba alternatif lain dalam menyelesaikan masalah pekerjaan sebelum bertanya kepada atasan ataupun rekan kerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,9%
- 5) Jawaban responden Saya akan selalu ikut andil dalam segala kegiatan atau aktifitas untuk memajukan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,1%
- 6) Jawaban responden Saya akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,9%
- 7) Jawaban responden Saya akan selalu mengikuti norma-norma dan segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 56,9%
- 8) Jawaban responden Saya akan setia mewujudkan visi dan misi perusahaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 58,8%
- 9) Jawaban responden Saya selalu senang dengan apapun pekerjaan yang dibebankan kepada saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,9%
- 10) Jawaban responden Saya akan selalu antusias dalam bekerja dengan melakukan pekerjaan sebelum disuruh oleh atasan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,1%
- 11) Jawaban responden Saya selalu fokus pada pekerjaan saya demi mencapai hasil yang maksimal mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,9%

- 12) Jawaban responden Saya merasa perusahaan sudah memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang saya miliki mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,1%

c. Variabel *Self Efficacy* (X_2)

Frekuensi jawaban responden tentang variabel *self efficacy* adalah sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel *Self Efficacy* (X_2)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	9,8	23	45,1	20	39,2	3	5,9	0	0	51	100
2	7	13,7	28	54,9	8	15,7	8	15,7	0	0	51	100
3	5	9,8	28	54,9	15	29,4	0	0	3	5,9	51	100
4	26	51	13	25,5	9	17,6	3	5,9	0	0	5	100
5	5	9,8	23	45,1	20	39,2	3	5,9	0	0	51	100
6	19	37,3	15	29,4	14	27,5	1	2	2	3,9	51	100
7	29	56,9	10	19,6	8	15,7	4	7,8	0	0	51	100
8	8	15,7	28	54,9	10	19,6	5	9,8	0	0	51	100
9	24	47,1	12	23,5	11	21,6	1	2	3	5,9	51	100
10	6	11,8	27	52,9	15	29,4	0	0	3	5,9	51	100
11	24	47,1	12	23,5	11	21,6	1	2	3	5,9	51	100
12	7	13,7	28	54,9	8	15,7	8	15,7	0	0	51	100

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Dari tabel IV.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *self efficacy* bahwa:

- 1) Jawaban responden Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 45,1%
- 2) Jawaban responden Saya percaya bahwa saya dapat menyelesaikan tugas dengan kemampuan yang saya miliki mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,9%

- 3) Jawaban responden Saya bertanya kepada atasan ketika tidak memahami suatu pekerjaan atau ada terjadi masalah yang tidak saya ketahui mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,9%
- 4) Jawaban responden Saya siap menerima pengarahan dan hukuman dari atasan setiap saya melakukan kesalahan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51%
- 5) Jawaban responden Saya melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan kemampuan saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,1%
- 6) Jawaban responden Rekan kerja saya dapat diajak bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 37,3%
- 7) Jawaban responden Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56,9%
- 8) Jawaban responden Saya siap terbuka untuk menerima kritik dan saran atas hasil kerja yang saya peroleh mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 54,9%
- 9) Jawaban responden Saya selalu senang dengan apapun pekerjaan yang dibebankan kepada saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47,1%
- 10) Jawaban responden Saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,9%

- 11) Jawaban responden Saya mampu meyelesaikan masalah yang saya hadapi dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47,1%
- 12) Jawaban responden Saya melakukan diskusi dengan rekan kerja ketika menghadapi masalah yang tidak saya ketahui mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,9%

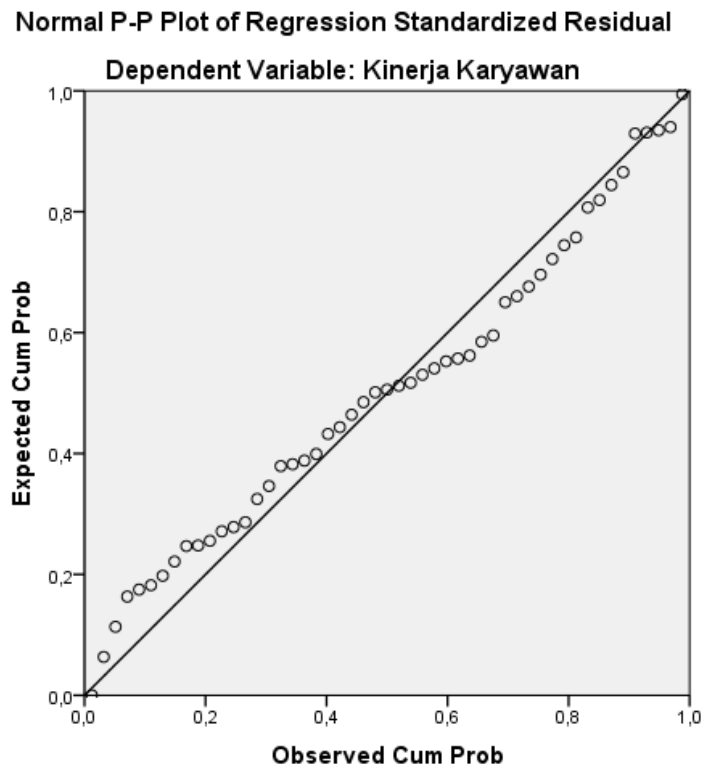
4. Model Regresi

a. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni, Normalitas, Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas. Berikut hasil pengujian dari ketiga uji asumsi klasik tersebut:

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas, jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas
Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,01 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,01 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel IV.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Employee Engagement</i>	,498	2,010
	<i>Self Efficacy</i>	,498	2,010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan tabel IV.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel *employee engagement* (X_1) sebesar 2,010 dan variabel *self efficacy* (X_2) juga sebesar 2,010,. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel *employee engagement* (X_1) sebesar 0,498 dan variabel *self efficacy* (X_2) juga sebesar 0,498. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

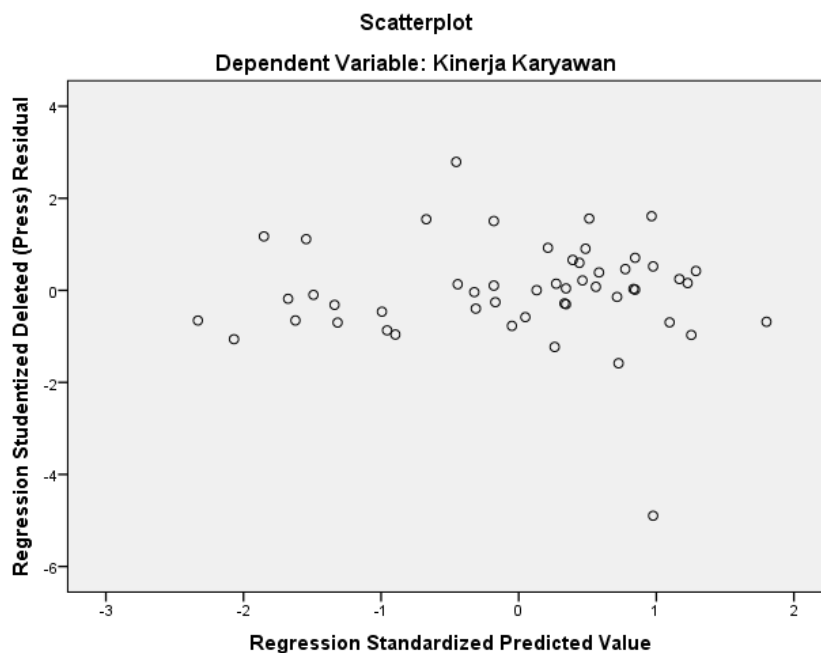
3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian

heteroskedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar IV.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen, *employee engagement* dan *self efficacy* sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel IV.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,776	3,527		1,071	,290
	<i>Employee Engagement</i>	,249	,099	,293	2,524	,015
	<i>Self Efficacy</i>	,544	,107	,588	5,062	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Dari tabel IV.10 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 3,776
- 2) *Employee Engagement* = 0,249
- 3) *Self Efficacy* = 0,544

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 3,776 + 0,249x_1 + 0,544x_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 3,776 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut akan meningkat sebesar 3,776.

- 2) X_1 sebesar 0,249 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila *employe engagement* mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,249 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) X_2 sebesar 0,544 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila *self efficacy* mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,544 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$t = r \frac{n - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Bentuk pengujian

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

- b) $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b) Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel IV.11
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,776	3,527		1,071	,290
	<i>Employee Engagement</i>	,249	,099	,293	2,524	,015
	<i>Self Efficacy</i>	,544	,107	,588	5,062	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

a) Pengaruh *Employee Engagement* (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV.11 diatas diperoleh t hitung untuk variable *employee engagement* sebesar 2,524 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($51-2=49$), di peroleh t tabel 2,009. Jika t hitung $>$ t tabel maka terdapat pengaruh antara X_1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara X_1 dan Y, didalam hal ini t hitung $2,524 >$ t tabel 2,009. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,015 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,015 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut.

b) Pengaruh *Self Efficacy* (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV.11 diatas diperoleh t hitung untuk variable *self efficacy* sebesar 5,062 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($51-2=49$), di peroleh t tabel 2,009. Jika t hitung $>$ t tabel maka terdapat pengaruh antara X_2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara X_2 dan Y, didalam hal ini t hitung $5,062 >$ t tabel 2,009. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut.

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu *employee engagement* dan *self efficacy* untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.
- b) Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.

Tabel IV.12
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	860,425	2	430,212	50,341	,000 ^b
	Residual	410,203	48	8,546		
	Total	1270,627	50			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), <i>Self Efficacy</i> , <i>Employee Engagement</i>						

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Dari tabel IV.12 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 50,341, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n-k-1$

Bedasarkan tabel IV.12 diatas diperoleh F hitung untuk variable *employee engagement* dan *self efficacy* sebesar 50,341 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($51-3-1=47$), di peroleh F tabel 3,20. Jika F hitung $>$ F tabel maka didapat pengaruh yang positif *employee engagement* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, didalam hal ini F hitung $50,341 >$ F tabel 3,20. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara *employee engagement* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 <$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara *employee*

engagement dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut.

d. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase *employee engagement* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui koefisien determinasi dengan melihat nilai R-Square pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.13
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 ^a	,677	,664	2,92334
a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Employee Engagement				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,823 atau 82,3% yang berarti bahwa hubungan keeratan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu *employee engagement* dan *self efficacy* adalah kuat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,677 yang berarti 67,7% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu *employee engagement* dan *self efficacy*. Sedangkan sisanya 32,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi.

Standard error of the estimated dalam penelitian ini adalah sebesar 2,92334 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wiayah Sumbagut. diperoleh $t_{hitung} 2,524 > t_{tabel} 2,009$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,015 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut.

Keterikatan karyawan terhadap suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menilai kemajuan suatu organisasi. Karyawan akan dapat bekerja lebih rajin ketika mereka merasa terikat (*engaged*) secara psikologis kepada perusahaan. Rasa *engaged* adalah suatu keterikatan, keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi, rasa memiliki, loyalitas, dan rasa bangga terhadap pekerjaan dan juga perusahaannya (Macey, et al, 2009). Keterikatan karyawan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang dapat dilihat dari efektivitas kerjanya. Keterikatan karyawan terhadap suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menilai kemajuan suatu organisasi. Karyawan akan dapat bekerja lebih rajin ketika mereka merasa terikat (*engaged*) secara psikologis kepada perusahaan. *Employee engagement* merupakan salah satu dari faktor *human capital* yang akan membawa pada keberhasilan jika dapat dikelola dengan baik secara konsisten.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh ((Tanwar, 2017), (Dajani, 2015), (Pillay, 2018), (Ramadhan & Sembiring, 2014), (Handoyo & Setiawan, 2017) dan (Muliawan, Perizade & Cahyadi, 2017) yang menyimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wiayah Sumbagut. diperoleh t_{hitung} 5,062 > t_{tabel} 2,009 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut.

Persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. *Self efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Orang dengan kepercayaan diri yang tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, bahwa mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. Sebaliknya, orang dengan kepercayaan diri yang rendah berkeyakinan bahwa betapa keras mereka berusaha, mereka tidak dapat mengelola lingkungan mereka dengan cukup baik untuk berhasil (Wibowo, 2014, hal. 161).

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Salman, Khan & Draz, 2016), (Cherian & Jacob, 2013), (Ayundasari, 2017), (Bouffard, 2014) (Ardi, Astuti & Sulisty, 2017), (Noviawati, 2016) dan (Muis, Nasution, Azhar & Radhiman, 2018) yang menyimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Employee Engagement* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh *employee engagement* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 50,341 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,20. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh (Nurfajar, Marzuqi & Rohmayati, 2018) dan (Ardanti & Rahardja, 2017) menyimpulkan bahwa *employee engagement* dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian *employee engagement* dan *self efficacy* adalah modal utama pada suatu organisasi untuk meraih keberhasilan dan kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia yang diinginkan oleh suatu organisasi adalah sumber daya yang berkualitas dan sumber daya berkuantitas sehingga akan mencapai prestasi kerja yang optimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh *employee engagement* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut.

1. Secara parsial diketahui bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut.
2. Secara parsial diketahui bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut
3. Secara simultan diketahui *employee engagement* dan *self efficacy* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Mayoritas karyawan memiliki penilaian yang positif (Baik) mengenai variabel *employee engagement* baik dari indikator *vigor*, *dedication* maupun *absorption*. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen subjek penelitian untuk terus menjaga keterikatan dengan karyawan,

agar para karyawan terus termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Upaya yang bisa dilakukan antara lain, membina dan menjaga hubungan antara pimpinan dengan karyawan agar tetap harmonis, pengadaan pelatihan atau workshop, serta ramah tamah atau gathering minimal satu bulan sekali.

2. Mayoritas karyawan memiliki penilaian yang positif (Baik) mengenai variabel *self efficacy* terutama pada indikator “mampu berusaha” dengan pernyataan “Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi” dengan persentase 56,9 pada frekuensi sangat setuju. Oleh karena itu, sangat penting bagi pihak BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut agar lebih memperhatikan dan memberikan arahan serta bimbingan kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kepercayaan diri agar bisa mengandalkan diri sendiri..
3. Di dalam latar belakang masalah pada saat pra survei muncul permasalahan yang ada di dalam perusahaan, namun setelah dilakukan penelitian, hasil analisis secara kuantitatif menunjukkan bahwa hasil dari *employee engagement* dan *self efficacy* di perusahaan “positif atau baik”, maka permasalahan perusahaan tersebut bisa diteliti ulang dengan menggunakan metode kualitatif agar lebih mendalam dan didapatkan solusi yang lebih tepat yang tidak bisa ditemukan dengan penelitian secara kuantitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardanti, D. M., & Rahardja. E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention). *Jurnal Manajemen*, 6(3), 1-11.
- Ardi, V. T., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 52(1), 163-172.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 144-150.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayundasari, D. Y. (2017). Improving Employee Performance Through Work Motivation And Self-Efficacy Mediated By Job Satisfaction. *Journal Of Administration Management*, 15(4), 587-599.
- As'ad, M. (2013). *Produktivitas Kerja Karyawan*. Edisi 4, Yogyakarta : Liberti.
- Basuki., & Prawoto (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bouffard, T. (2014). Influence OfSelf-Efficacy on Performance in a Cognitive Task. *The Journal Of Social Psychology*, 13(3), 353-363.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80-88.
- Dajani, M. A. Z. (2015). The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector. *Journal Of Business And Management Science*, 3(5), 138-147.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2010). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Selemba Humanika.
- Finney, M. I. (2010). *Engagement: Cara Pintar Membuat Karyawan Mencerahkan Kemampuan Terbaik Untuk Perusahaan*. Penerjemah: Verawaty Pakpahan. Jakarta: Penerbit PPM.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghufron M. N., & Risnawita, R. S. (2010). *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

- Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Jurnal Agora*, 5(1), 1-8.
- Harsuko, R. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Hughes, J. C., & Rog, E. (2008). Talent Management, A Strategy for Improving Employee Recruitment, Retention, and Engement within Hospitality Organization. *International Journal of Contemporary Hospitality Managemen*, 20(7),743-757.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lunenburg, F. (2011). Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14(1), 29-40.
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M. & Young, S. A. (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. Malden, MA: Willey-Blackwell.
- Manara, U. (2008). *Pengaruh Self-efficacy Terhadap Relisiensi Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marciano, P. L. (2010). *Carrots and Sticks Don't Work: Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of RESPECT*. USA: McGraw Hill.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan self efficacy terhadap kelelahan emosional serta dampaknya terhadap kepuasan kerja dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*,2(3), 131-142.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organi Sasi (Perceived Organizational Suppo Rt) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 40-51.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 14(2), 69-788.

- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1-12.
- Nurfajar., Marzuqi, M. S., & Rohmayati. N. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikomas Gemilang Divisi PCI S5 Serang Banteng. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(1), 35-46.
- Pillay, E. (2018). The Impact of employee engagement on organisational performance – a case of an Insurance Brokerage company in Gauteng. *Journal of Business and Management*, 20(6), 66-76.
- Puspitaningsih, F. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Wirausaha Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa Stkip Pgri Trenggalek. *Jurnal Dewantara*, 2(1), 71-84.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47-58.
- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Risher. (2010). Don't Overlook Frontline Supervisors. *Public Manager*. 39(3). 74-76.
- Rivai V. (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Salman, M., Khan, M. N., & Draz, U. (2016). Impact of Self-Efficacy on Employee's Job Performance in Health Sector of Pakistan. *Journal Of Business And Society*, 1(3), 136-142.
- Schiemann, W. A. (2011). *Alignment, Capability, Engagement*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2008). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 6(6), 701–716.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.

- Tanwar, A. (2017). Impact Of Employee Engagement on Performnce. *Journal Of Advanced Engineering*, 3(5), 510-515.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja*. jakarta: Kencana.
- Wibowo . (2014) . *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 1-2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.