

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Suatu negara dapat dikatakan menjadi negara maju atau berkembang adalah dapat dilihat dan diukur dari tingkat pertumbuhan perekonomiannya. Bersamaan dengan munculnya revolusi industri 4.0, Indonesia banyak mengalami perubahan, baik itu kearah yang lebih positif maupun negatif. Pada hakikatnya, sebuah organisasi ataupun suatu negara untuk mencapai visi, misi, dan tujuan, tentu memerlukan adanya dukungan dari sumber daya yang memadai, baik itu berupa sumber daya asset, keuangan, maupun sumber daya manusia. Menurut Soetrisno (2016), mekanisme dari sebuah organisasi pada masa lalu sangatlah ditentukan oleh sumberdaya non-manusia, tetapi pada masa sekarang keberhasilan dari suatu organisasi justru sangat ditentukan oleh kualitas dari manajemen sumber daya manusia. Dalam hal ini, elemen sumber daya manusia (SDM) Indonesia yang tidak lain adalah masyarakat Indonesia, jumlahnya dapat dikatakan melimpah. Namun, di samping hal tersebut ada hal lain yang perlu diperhatikan. Banyaknya SDM yang melimpah tersebut belum tentu atau tidak menjamin keseluruhan SDM memiliki kualitas dan kinerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Kualitas SDM yang baik setidaknya akan menghasilkan *output* performa bagi organisasi atau perusahaan atau negara yang baik juga. Hal ini sejalan dengan indeks produktivitas, yaitu hasil yang dicapai akan sebanding dengan *input* per sumber daya yang dikerahkan (Heizer dan Render, 2019).

Perkembangan teknologi yang terus menerus membawa dampak perubahan yang cukup signifikan, terutama pada dunia bisnis. Untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan bertahan dalam persaingan akibat perubahan yang terjadi, mau tidak mau para pelaku ekonomi terdorong untuk ikut serta melakukan penyesuaian terhadap perubahan tersebut. Selaras dengan pernyataan Soetrisno (2016), pada awalnya SDM merupakan hal yang sering kali dianggap remeh, kerap dipandang sebelah mata. Tenaga SDM hanyalah dijadikan bagian dari departemen administratif yang biasanya hanya mengurus perihal kenaikan pangkat dan hal lain yang berhubungan dengan administrasi. Nyatanya saat ini, salah satu sumber daya yang menjadi pemegang kendali terpenting dalam proses perkembangan suatu organisasi adalah SDM. SDM dapat menjadi pengendali sumber daya-sumber daya yang lainnya. Melalui SDM, kita dapat mengolah dan memanfaatkan teknologi untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Oleh sebab itu, mengoptimalkan SDM menjadi fokus utama atau upaya suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa, faktor yang menjadi kunci dalam rangka memperoleh kualitas kinerja yang baik adalah dengan pengoptimalan SDM yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Sering kali kinerja pada suatu organisasi dikatakan dapat berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, apabila organisasi tersebut memiliki kinerja karyawan yang baik pula. Kinerja karyawan sendiri memiliki makna yaitu sebagai suatu fungsi dari motivasi

dan kemampuan, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan serta dapat digunakan sebagai acuan atau alat untuk mengukur baik atau tidaknya hasil kerja dari seorang karyawan secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2017).

Dalam penelitian ini, penulis mengangkat variabel-variabel penelitian berlandaskan pada penemuan fenomena gap yang terjadi pada suatu instansi pendidikan yang ada pada DI Yogyakarta, yaitu pada perguruan tinggi swasta (PTS) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY). Berdasarkan hasil observasi dan juga wawancara yang telah dilakukan sebelumnya, penulis menemukan adanya sebuah fenomena gap yakni pada kualitas kinerja antara karyawan tetap dan juga karyawan kontrak atau staf temporer. Tingkatan kinerja dari staf temporer cenderung dinilai jauh lebih baik dibandingkan dengan para karyawan tetap yang ada pada instansi tersebut. Hal tersebut membuat staf temporer memiliki peluang yang besar untuk di-*hire* kembali pada kontrak ke dua atau perpanjangan kontrak kerja dengan batasan kontrak maksimal selama dua tahun lamanya. Tidak jarang atau bahkan banyak diantara mereka, setelah masa kontrak tersebut telah usai, justru diberikan kesempatan untuk bisa diangkat menjadi karyawan tetap pada instansi tersebut.

Kondisi tersebut tentunya menggembirakan bagi UMY. Akan tetapi di sisi lain juga tidak menggembirakan, mengingat kinerja yang baik justru dimiliki oleh staf temporer bukan oleh karyawan tetap yang masa kerja di

UMY akan lebih lama dibanding yang temporer. Namun, alih-alih mengeluhkan kinerja karyawan tetap yang dinilai kurang baik dibanding staf temporer, penting bagi UMY untuk mengetahui faktor apa yang mempengaruhi kinerja staf temporer tersebut.

Dari hasil wawancara peneliti dengan salah seorang pimpinan unit kerja di UMY, staf temporer dinilai memiliki tingkat kepercayaan dan keyakinan diri untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih bagus dibanding pegawai tetap. Dalam literatur, sikap ini disebut dengan istilah *self-efficacy* (Bandura, 2010). Menurut Bandura (2010), *self-efficacy* akan menentukan bagaimana seseorang dapat berpikir, merasakan, memotivasi diri sendiri, dan juga bagaimana ia akan dapat bertindak. Keyakinan semacam itulah yang dapat mengakibatkan beragam efek yang dihasilkan, melalui empat proses utama yang diantaranya termasuk proses afektif, kognitif, motivasi, dan seleksi. Tingkat rasa pada *self-efficacy* yang kuat dapat meningkatkan pencapaian manusia dan banyak jalan untuk menuju kepada kesejahteraan pribadi dengan cara mengatur diri dengan tujuan menantang dan mempertahankan komitmen yang kuat pada diri sendiri.

*Self-efficacy* individu yang tinggi akan membuat seseorang bertahan dan mencapai suatu kinerja yang lebih baik lagi, hal tersebut disebabkan karena individu memiliki motivasi serta tujuan yang kuat dan jelas sehingga mereka mampu untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses (Bandura, 1991). *Self-efficacy* akan mencerminkan keyakinan dari tiap individu terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan suatu tugas pada

tingkatan kinerja yang lebih spesifik. *Self-efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang timbul karena memiliki rasa keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaan sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan erat kaitannya dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Self-efficacy* inilah yang dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja karyawan maka akan meningkat. Oleh karena hal tersebut, maka *self-efficacy* sangat diperlukan untuk dapat membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dan mempunyai juga kinerja yang tinggi.

Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dari pernyataan yang baru saja disebutkan, dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual. Literatur melaporkan banyak bukti empiris menunjukkan pengaruh positif *self-efficacy* terhadap kinerja seseorang (Ardanti dan Rahardja, 2017; Budiastuti dan Budiastuti, 2018; serta Fajriah dan Darokah, 2016). Hasil meta analisis yang dilakukan oleh Ardi, Astuti, dan Sulisty (2017) menegaskan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Namun, masih terdapat penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda bahwa *self-efficacy* seseorang tidak mempengaruhi kinerjanya (Nurfajar, Marzuqi, dan Rohmayati, 2018).

**Tabel 1. 1** Hasil Pemetaan Literatur tentang Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

<b>PENULIS, TAHUN</b>	<b>JUDUL</b>	<b>HASIL</b>	<b>GAP</b>
Ardanti dan Rahardja, 2017	Pengaruh Pelatihan, <u>Efikasi Diri</u> dan Keterikatan Karyawan Terhadap <u>Kinerja</u> Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel dan Convention)	Efikasi Diri berpengaruh <u>positif</u> dan <u>signifikan</u> terhadap Kinerja Karyawan.	Terdapat ketidak konsistenan hasil terhadap penelitian terdahulu mengenai pengaruh <i>Self-efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan
Budiastuti dan Budiastuti, 2018	Pengaruh <i>Self-efficacy</i> , <i>Employee Engagement</i> , dan <i>Servant Leadership</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dalam Meningkatkan <u>Kinerja</u> Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi Swasta di Purwokerto	Terdapat pengaruh <u>positif</u> dan <u>signifikan</u> <i>Self-efficacy</i> terhadap Kinerja	
Fajriah dan Darokah, 2016	Pengaruh <u>Efikasi Diri</u> dan Persepsi Iklim Organisasi Terhadap <u>Kinerja</u> dengan <i>Employee Engagement</i> Sebagai Variabel Mediator pada Karyawan BMT BIF Yogyakarta	Efikasi Diri berpengaruh secara <u>positif</u> <u>signifikan</u> terhadap Kinerja	
Nurfajar, Marzuqi, dan Rohmayati, 2018	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan <u>Efikasi Diri</u> Terhadap <u>Kinerja</u> <u>Karyawan</u> PT Nikomas Gemilang Divisi PCI S5 Serang Banten	Efikasi Diri berpengaruh <u>negatif</u> tetapi <u>signifikan</u> terhadap Prestasi Kerja (Kinerja)	

Selain mempengaruhi kinerja, *self-efficacy*, juga mempengaruhi sikap lain, yaitu *employee engagement* (Ardi, Astuti, dan Sulisty, 2017). Hal ini

didukung oleh penelitian-penelitian lain seperti Kim dan Hyun (2017), McKeown dan Cochrane (2017), serta Fajriah dan Darokah (2016). Meskipun demikian, masih ada penelitian lain yang tidak mendukung pengaruh signifikan tersebut (Aprilia, Priyatama, dan Satwika, 2015 dan Kunte dan RungRuang, 2019).

**Tabel 1. 2** Hasil Pemetaan Literatur tentang Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Employee Engagement

<b>PENULIS, TAHUN</b>	<b>JUDUL</b>	<b>HASIL</b>	<b>GAP</b>
Aprilia, Priyatama, dan Satwika, 2015	Hubungan Antara <i>Self-efficacy</i> dan <i>Hardiness</i> dengan <i>Work Engagement</i> pada Anggota DPRD Kota Surakarta	Tidak terdapat <u>hubungan yang signifikan</u> antara <i>Self-efficacy</i> dengan <i>Work Engagement</i>	Terdapat ketidak konsistenan hasil terhadap penelitian terdahulu mengenai pengaruh <i>Self-efficacy</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>
Kim dan Hyun, 2017	<i>The Impact of Personal Resources on Turnover Intention The Mediating Effects of Work Engagement</i>	<i>Employees' Self-efficacy positively influences their Work Engagement.</i>	
Kunte dan RungRuang, 2019	<i>Longitudinal study of antecedents of work engagement in Thailand</i>	<i>Self-efficacy didn't positively related to work engagement.</i>	
McKeown dan Cochrane, 2017	<i>Independent Professionals and The Potential For HRM Innovation</i>	<i>Self-efficacy is a significant predictor of Work Engagement as hypothesized.</i>	

*Employee engagement* atau keterikatan kerja seringkali disebut sebagai antipode positif dari *burnout*. Schaufeli, dkk. (2002) mendefinisikan *employee engagement* sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan. Karyawan yang penuh dengan energi dan didedikasikan untuk pekerjaan perusahaan, maka dalam bekerja karyawan tersebut akan tenggelam dalam aktifitas untuk menyelesaikan tugas perusahaan tersebut. Mereka yang terlibat dalam pekerjaan, sepenuhnya terhubung dengan peran pekerjaan, dan juga bertanggung jawab oleh apa yang ditugaskan pada mereka adalah sesuatu yang dimaksud dengan *employee engagement*.

Hal yang menarik yaitu dalam penelitian yang sama, Ardi, Astuti, dan Sulistyono (2017) dan didukung oleh hasil penelitian Grobelna (2018) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* melibatkan seorang pekerja yang secara penuh terlibat dalam pekerjaannya, sehingga orang tersebut mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Namun, yang menjadi maksud dari konsep tersebut adalah bukan hanya bertanggung jawab pada pekerjaannya saja, melainkan juga bekerja dengan sungguh-sungguh, mengutamakan pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan dengan tidak menunda-nunda, serta menggunakan jam kerja sebagaimana mestinya, dimana hal tersebut selaras dengan prioritas strategi perusahaan. Antusiasme ini terbentuk karena karyawan merasa *engaged*, sehingga berpotensi untuk menampilkan perilaku sebagai *employee engagement* dan mengalami



peningkatan kinerja yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi organisasi yaitu peningkatan sebagai *revenue*.

Sama halnya dengan pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan, setelah melakukan *literatur review* lebih lanjut, peneliti menemukan hasil yang belum konsisten terkait pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja, terdapat beberapa penelitian yang tidak mendukung pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja, akan tetapi sebagian besar membuktikan bahwa *employee engagement* memanglah berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja seseorang (Alfes, Shantz, dan Alahakone, 2016; Ariarni dan Afrianty, 2017; dan Nazir dan Islam 2017), seperti yang telah penulis rangkum pada tabel berikut.

**Tabel 1. 3** Hasil Pemetaan Literatur tentang Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan

<b>PENULIS, TAHUN</b>	<b>JUDUL</b>	<b>HASIL</b>	<b>GAP</b>
Alfes, Shantz, dan Alahakone, 2016	<i>Testing Additive Versus Interactive Effects of Person-Organization Fit and Organizational Trust on <u>Engagement</u> dan <u>Performance</u></i>	<i>Engagement was <u>significantly</u> related to Performance</i>	Terdapat ketidak konsistenan hasil terhadap penelitian terdahulu mengenai pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan
Ariarni dan Afrianty, 2017	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <u>Kinerja Karyawan</u> dengan <u>Employee Engagement</u> Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun)	Terdapat pengaruh <u>positif</u> dan <u>signifikan</u> <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan.	

PENULIS, TAHUN	JUDUL	HASIL	GAP
Nazir dan Islam, 2017	<i>Enhancing organizational commitment and <u>employee performance</u> through <u>employee engagement</u> An empirical check</i>	<i>Employee engagement is <u>positively</u> related to employee performance.</i>	
Insan, 2017	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Intrinsik, <u>Work Engagement</u> dan <u>Kinerja Karyawan</u> (Studi Pada Perusahaan Telekomunikasi di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan)	<i>Work Engagement <u>tidak signifikan</u> terhadap Kinerja Karyawan</i>	
Kim dan Koo, 2017	<i>Linking LMX, <u>Engagement</u>, Innovative Behavior, and <u>Job Performance</u> In Hotel Employees</i>	<i>Job Engagement <u>did not have a significant</u> direct effect on Job Performance</i>	

Tingkat *employee engagement* pada suatu perusahaan merupakan hal yang penting, karena *employee engagement* menjadi sarana penyelarasan tujuan karyawan dengan tujuan organisasi. Melalui *employee engagement*, sebuah organisasi atau perusahaan dapat mengetahui apakah karyawannya memiliki rasa bangga dan rasa memiliki terhadap perusahaan, mengetahui apakah karyawan memiliki keinginan untuk memberikan usaha dan kinerja ekstra terhadap perusahaan atau justru sebaliknya. Kesadaran akan adanya perilaku *employee engagement* menjadi penting dalam organisasi karena

keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan melalui peningkatan *self-efficacy* dan *employee engagement*.

Berdasarkan studi literatur yang telah dilakukan, penulis bermaksud melakukan analisis terhadap *research gap* yang terjadi tersebut pada kalangan staf temporer UMY dengan menggunakan model-model penelitian yang ada (pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee engagement*; pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan; dan pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan). Dalam hal ini, peneliti melakukan sebuah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan *employee engagement* terhadap kinerja. Dan tidak lupa dengan mempertimbangkan keterkaitan antara *self-efficacy* dan *employee engagement*, peneliti akan menempatkan variabel *employee engagement* sebagai variabel *intervening* atau mediasi antara *self-efficacy* dan kinerja. Adapun judul penelitian yang diusulkan adalah **”Peran *Employee Engagement* pada Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan”**.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian seperti yang telah diuraikan pada sub bagian sebelumnya, maka perumusan masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *self-efficacy* berpengaruh secara positif signifikan terhadap *employee engagement*?
2. Apakah *self-efficacy* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan?

3. Apakah *employee engagement* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *self-efficacy* berpengaruh secara tidak langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel *intervening*?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh signifikansi *self-efficacy* terhadap *employee engagement*
2. Menguji pengaruh signifikansi *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan
3. Menguji pengaruh signifikansi *employee engagement* terhadap kinerja karyawan
4. Menguji pengaruh signifikansi *self-efficacy* secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel *intervening*

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilaksanakan oleh penulis ini diharapkan mampu memberikan dampak yang positif kepada banyak pihak. Adapun manfaat yang diharapkan dan dapat diperoleh dari terlaksananya penelitian ini yaitu:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Bagi para peneliti kependidikan hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi penambahan ilmu pengetahuan sebagai referensi, literatur, dan juga bahan pertimbangan dalam penelitian lebih lanjut yang

relevan di masa mendatang. Khususnya dalam pengetahuan yang berhubungan dengan upaya untuk mengukur dan meningkatkan kinerja karyawan.

## **2. Manfaat Praktis :**

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam banyak hal, diantaranya :

### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dalam hal mengimplementasikan ilmu-ilmu sumber daya manusia serta diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan serta menjadi pengalaman langsung untuk penulis dalam melakukan penelitian kuantitatif mengenai anteseden kinerja karyawan.

### **b. Bagi Instansi**

Proposal penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan acuan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan serta sebagai masukan bagi lembaga/perusahaan/instansi terkait, dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan guna meningkatkan efektifitas, produktifitas, dan kualitas dari sumber daya manusia lembaga itu sendiri. Agar instansi tersebut dapat mengetahui strategi apa yang cocok untuk mempertahankan serta meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan serta ilmu pengetahuan khususnya mengenai ilmu sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja menjadi salah satu aspek penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, baik atau tidaknya perusahaan dan juga tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Pengertian kinerja menurut Robbins dan Coulter (2016) yaitu suatu hasil akhir dari terjadinya sebuah aktivitas atau kegiatan, entah aktivitas tersebut berjam-jam atau balap atau melaksanakan kewajiban kerja seefisien dan seefektif mungkin. Kinerja adalah apa yang dihasilkan dari aktivitas atau kegiatan tersebut. Menurut *Michael Armstrong* (2006) “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya” dalam buku Edison, Anwar, dan Komariyah (2018). Kinerja individu dan juga kinerja organisasi atau *corporate* memiliki hubungan yang erat kaitannya. Dalam artian, sebuah perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja baik, tentunya kemungkinan kinerja perusahaan baik juga besar, dan akan berdampak pula pada pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Istilah kinerja pada dasarnya berasal dari kata *job performance* atau *actual permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian dari kinerja sendiri yaitu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dari sebuah pekerjaan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Mathis dan Jackson (2008), kinerja merupakan suatu hal yang dilakukan ataupun tidak dilakukan dalam melakukan pekerjaan tersebut di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu, sesuai dengan tugas serta tanggungjawabnya dalam suatu organisasi yang dikaitkan standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja demi mencapai kuantitas maupun kualitas yang sejalan dengan tujuan organisasi tersebut. Kinerja digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

#### **b. Dimensi Kinerja**

Komponen-komponen untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Mathis, dkk. (2017) terdapat 6 indikator, yaitu:



### 1. Kuantitas Kerja

Kuantitas seorang karyawan merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Serta dapat pula dilihat dari lamanya seorang karyawan bekerja dalam satu hari dan bagaimana karyawan tersebut dapat merespon hal yang menjadi kewajibannya dalam bekerja.

### 2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas seorang karyawan atau anggota dapat dilihat dari hasil kerja yang telah ia lakukan dan tidak mengecewakan perusahaan ataupun organisasi tersebut.

### 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan keadaan dimana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas atau aktivitas kerja, sesuai pada awal waktu dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta mampu untuk memecahkan masalah secara cepat dan juga tanggap, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

#### 4. Kehadiran

Kinerja dapat pula ukur dari tingkat kehadiran karyawan pada suatu perusahaan. Dimana anggota yang hadir tepat waktu atau hadir dengan lebih awal dari jam yang telah ditentukan serta dapat membagi waktu antara istirahat dan pekerjaannya, berarti karyawan tersebut dapat dikatakan sebagai karyawan yang tertib akan peraturan dan mampu melakukan manajemen waktu dengan baik.

#### 5. Efisiensi Kerja

Efisien kerja seorang karyawan dapat dilihat dari hasil kerja mereka. Bagaimana ia mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya perusahaan untuk meningkatkan output perusahaan, tanpa mengeluarkan banyak biaya, cepat, serta tepat dengan waktu yang ditentukan.

#### 6. Efektivitas Kerja

Efektifitas berkenaan dengan seberapa jauh suatu program telah mencapai tujuan yang diinginkan. efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai atau tepat dan mampu memberikan manfaat secara langsung.

### c. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, *abilty* atau kemampuan dari seorang pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*) yaitu kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas yang ditanggungnya. Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu para calon pegawai atau pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in pleace, the man on the right job*).

#### 2. Faktor Motivasi

Sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi kondisi ataupun situasi kerja merupakan fator yang membentuk motivasi. Kita mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang atau diri pegawai dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2008) diantaranya yaitu:

1. Kemampuan mereka

Setiap individu pasti memiliki kemampuannya sendiri-sendiri dalam melakukan pekerjaannya. Kemampuan tersebut tentu mendorong seorang karyawan untuk bekerja dalam perusahaan atau organisasi dan kemampuan tersebut pasti akan senantiasa berkembang.

2. Motivasi

Apabila seorang individu memiliki motivasi yang tinggi, maka menyebabkan seorang karyawan lebih giat dalam bekerja dan mengakibatkan kinerja karyawan tersebut akan lebih meningkat.

3. Dukungan yang diterima

Setiap karyawan pasti memiliki sebuah dukungan dalam melakukan pekerjaannya. Dukungan tersebut memicu tingkat kinerja oleh karyawan tersebut. Apabila dukungan tersebut diterima, kualitas kinerja pasti akan lebih baik, begitupun sebaliknya.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Dalam melakukan pekerjaan, karyawan telah mengetahui pekerjaan apa yang mereka jalani. Pekerjaan yang sesuai dengan apa yang karyawan tersebut inginkan, dapat mempengaruhi kualitas kinerja bagi karyawan itu sendiri.

5. Hubungan mereka dengan organisasi

Hubungan yang baik pasti akan mempengaruhi kinerja karyawan di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki banyak relasi juga akan lebih dimudahkan dalam menjalankan tugasnya, karena hubungan sesama karyawan akan tercipta sehingga dapat saling membantu satu sama lain.

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2018) melihat adanya sebuah dimensi pendukung indikator yaitu :

1. Target

Target merupakan suatu capaian yang sudah ditentukan oleh perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, pencapaian suatu target biasanya berdampak pada bonus yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan

2. Kualitas

Suatu kualitas pekerjaan dapat dilihat dari hasil yang dikerjakan oleh karyawan, semakin bagus hasilnya semakin banyak pula pelanggan yang puas terhadap hasil yang kita kerjakan

3. Waktu Penyelesaian

Suatu pekerjaan apabila dikerjakan secara tepat waktu atau mencapai suatu target dengan waktu yang ditentukan. Hal ini juga dapat dijadikan sebuah patokan kepercayaan terhadap pelanggan maupun karyawan lainnya.

4. Taat Asas

Tidak hanya beberapa faktor diatas saja yang harus dilakukan secara baik dan benar. Tentu saja harus transparan tidak disembunyikan kepada siapapun dan dapat dipertanggung jawabkan hasilnya tersebut.

**d. Dampak yang dihasilkan oleh adanya Penilaian Kinerja**

Sebuah tindakan evaluasi dapat dihasilkan dari penilaian kinerja yang sebelumnya dilakukan, tentu sangat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas dari perusahaan agar tujuan yang telah ditargetkan sebelumnya dapat tercapai dengan baik juga dapat memberikan banyak dampak positif bagi kelangsungan hidup dari perusahaan terlebih internal perusahaan itu sendiri.

Menurut Prawirosentono (1999) yang dikutip kembali dalam buku yang ditulis oleh Masram & Mu'ah (2017) menyatakan bahwa penilaian kinerja memiliki dampak atau faktor yang dapat diperhatikan dalam penilaian kinerja yang diantaranya adalah:

1. Efektifitas dan efisiensi, Bila suatu tujuan tertentu yang telah direncanakan sebelumnya akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila terdapat kegiatan atau cara dalam menilai tidak hiraukan dan justru yang penting adalah hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien
2. Otoritas (wewenang), wewenang atau kerap dikenal sebagai Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu

kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin, Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana tempat dia bekerja.
4. Inisiatif, Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

## 2. *Self-efficacy*

### a. Pengertian *Self-efficacy*

Ada beberapa pengertian efikasi diri (*self-efficacy*) sejak pertama kali dikenalkan oleh Albert Bandura pada tahun 1977 yang disebutkannya sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya, yang kemudian berkembang sehingga ada yang mengartikannya sebagai kompetensi diri seseorang untuk melakukan suatu tugas dan menghadapi kendala yang terjadi. Xanthopoulou, dkk. (2009) mengemukakan bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu sumber daya pribadi (*personal resource*) yang dapat membantu persepsi dukungan organisasi menjadi lebih berkembang dan berpengaruh terhadap *work engagement*. *Self-efficacy* merupakan penilaian diri bagi seseorang terhadap kemampuan ataupun kompetensinya dalam melakukan tugas,

mencapai tujuannya, ataupun mengatasi hambatan (Bandura, 1977). Teori *self-efficacy* atau efikasi diri juga dikenal sebagai teori kognitif sosial, atau juga disebut dengan teori pembelajaran sosial, mengacu pada keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas. Semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki oleh individu maka semakin tinggi pula rasa kepercayaan diri akan kemampuan diri untuk berhasil. Dengan demikian, dalam situasi yang sulit, orang dengan *self-efficacy* yang rendah akan cenderung untuk mengurangi upaya mereka atau menyerah sekaligus, sementara itu orang dengan *self-efficacy* yang terbilang tinggi akan berusaha dengan lebih keras untuk menguasai tantangan (Robbins dan Judge, 2017).

*Self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk yang mempengaruhi latihan atas peristiwa yang memengaruhi hidup mereka. *Self-efficacy* percaya bagaimana orang dapat menentukan perasaan, berpikir, memotivasi diri sendiri dan bertindak, yang kemudian akan berpengaruh terhadap kehidupan mereka. Keyakinan semacam itu menghasilkan efek yang beragam ini melalui empat proses utama. Mereka termasuk proses kognitif, motivasi, afektif dan seleksi (Bandura, 2010). Menurut Robbins dan Coulter (2016), *self-efficacy* merupakan keyakinan dari diri seorang individu bahwa ia mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. *Self-efficacy* yang kuat dapat meningkatkan pencapaian manusia dan kesejahteraan



pribadi banyak jalan. Mereka mengatur diri mereka sendiri tujuan yang menantang dan mempertahankan komitmen yang kuat kepada mereka (Bandura, 1994).

Berdasarkan uraian pendapat para ahli di atas, *self-efficacy* dapat didefinisikan sebagai keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik atau bahkan melampaui target sehingga ia merasa terpuaskan.

**b. Dimensi *Self-efficacy***

*Self-efficacy* yang dimiliki individu itu berbeda-beda, dapat dilihat berdasarkan beberapa aspek yang mempunyai implikasi penting pada perilaku. Menurut Bandura (1977) *self-efficacy* terdiri dari beberapa aspek, yaitu:

1. Tingkat Kesulitan Tugas (*Level/Magnitude*)

Aspek ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugastugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka *self-efficacy* individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang atau bahkan meliputi tugas-tugas yang sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Aspek ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan

menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang dirasakannya.

2. Luas Bidang Perilaku (*Generality*)

Aspek ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

3. Kemantapan Keyakinan (*Strength*)

Aspek yang berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya, meskipun ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Aspek ini berkaitan langsung dengan aspek level, yaitu apabila semakin tinggi taraf kesulitan tugas maka semakin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

**c. Faktor yang Mempengaruhi *Self-efficacy***

Menurut Bandura (1986) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *self-efficacy*, yaitu:

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self-efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *self-efficacy* dirinya. Ketika keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self-efficacy*. Sebaliknya, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self-efficacy*.

2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan pengalaman individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self-efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama.

3. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa dirinya cukup mampu melakukan suatu tugas.

4. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiology dan Emotional States*)

Kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan.

Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatik lainnya. *Self-efficacy* yang tinggi biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan sebaliknya *self-efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula.

**d. Dampak *Self-efficacy***

Menurut Luthans (2008), dampak *self-efficacy* akan mempengaruhi hal – hal sebagai berikut, yaitu:

1. Pemilihan perilaku keputusan dibuat berdasarkan bagaimana *self-efficacy* yang dirasakan seseorang terhadap pilihan, contohnya mahasiswa dalam menyelesaikan skripsinya.
2. Usaha motivasi individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan berusaha lebih keras dalam penyelesaian tugasnya daripada individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah, ia merasa tidak mampu dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.
3. Daya tahan individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan bangkit dan bertahan saat menghadapi suatu masalah atau kegagalan.
4. Pola pemikiran fasilitatif penilaian *self-efficacy* mempengaruhi perkataan pada diri sendiri seperti individu dengan *self-efficacy* tinggi akan mengatakan “saya yakin akan ada jalan keluar dalam menyelesaikan masalah ini“ sedangkan individu yang memiliki

*self-efficacy* rendah akan berkata sebaliknya “ saya tidak akan bisa menemukan jalan keluar untuk menyelesaikan masalah ini “

5. Daya tahan terhadap stres individu dengan *self-efficacy* rendah cenderung mengalami stres karena merasa dirinya gagal, sementara individu dengan *self-efficacy* tinggi akan menghadapi masalah percaya diri dan kepastian sehingga dapat menahan reaksi stres.

### **3. *Employee Engagement***

#### **a. Pengertian *Employee Engagement***

*Employee engagement* atau *work engagement* atau juga diartikan sebagai keterikatan kerja, sering kali disebut sebagai antipode positif dari *burnout*. *Work engagement* adalah karyawan yang terlibat dalam pekerjaan, yang sepenuhnya terhubung dengan peran pekerjaan dan tanggung jawab yang di tugaskan pada karyawan tersebut. Karyawan penuh dengan energi yang di dedikasikan untuk pekerjaan perusahaan, sehingga dalam bekerja karyawan pun tenggelam dalam aktifitas untuk menyelesaikan tugas perusahaan tersebut (Schaufeli, dan Bakker, 2004).

Keterikatan kerja akan ditandai oleh gairah tinggi dan kesenangan. Menurut Schaufeli, Taris, dan Bakker (2008), *employee engagement* dapatlah dibedakan dari gila kerja, yang mengacu pada paksaan batin yang kuat untuk bekerja terlalu keras. Secara lebih spesifik menurut Schaufeli, dkk. (2002) mendefinisikan *employee*

*engagement* sebagai positifitas, pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikan. Lebih lanjut, *employee engagement* tidak lain sebagai sebuah motivasi dan pusat pemikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan sebagai *vigor* yang merupakan energi individu didalam pekerjaannya, dedikasi yang merupakan kebermaknaan individu dalam pekerjaan serta individual yang penuh konsen dalam pekerjaan sehingga tidak mudah dalam melepaskan pekerjaannya di dalam keseharian yang dicerminkan melalui *absorption*. Menurut Robbins dan Judge (2017), *employee engagement* merupakan keterlibatan, kepuasan, serta antusiasme dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Dari pengertian-pengertian dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* diartikan sebagai perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional pada karyawan untuk menemukan arti dalam bekerja serta kebanggaan telah menjadi bagian dari perusahaan dan bekerja untuk mencapai visi dan misi keseluruhan sebuah perusahaan, yang membuat karyawan akan bekerja dengan ekstra dan mengupayakan sesuatu hal yang lebih untuk pekerjaan di atas apa yang diharapkan, baik dalam waktu maupun energi yang dikeluarkan oleh karyawan tersebut.

## **b. Dimensi *Employee Engagement***

*Employee engagement* merupakan hal positif, yang terkait dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan absorpsi (*absorption*). Berikut merupakan penjabaran lebih lanjut mengenai dimensi yang terdapat dalam *employee engagement* (Schaufeli, dkk., 2002) yaitu:

### **1. *Vigor***

Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja, Juga kemauan untuk menginventasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan. Biasanya orang-orang yang memiliki skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, gelora semangat, dan stamina yang tinggi ketika bekerja, sementara yang memiliki skor yang rendah pada *vigor* memiliki energi, semangat dan stamina yang rendah selama bekerja.

### **2. *Dedication***

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusias, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. Kewajiban yang mengharuskan untuk tidak menguntungkan diri sendiri, baik secara langsung maupun tidak langsung dan berkaitan dengan kepentingan pihak ketiga. Orang

orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Di samping itu, karyawan biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti karyawan mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan.

### 3. *Absorption*

Karyawan dalam bekerja selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun di sekelilingnya terlupakan dan waktu terasa berlalu cepat. Sebaliknya orang dengan skor *absorption* yang rendah tidak tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan tidak lupa segala sesuatu di lingkungannya, termasuk waktu.



### c. Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Bakker dan Demerouti (2007), faktor-faktor yang membuat karyawan merasa terikat adalah sebagai berikut:

#### 1. *Job Resources* (Sumber Daya Kerja)

Sumber daya pekerjaan yang buruk atau kurang akan menghalangi pencapaian dari tujuan yang sebenarnya, yang cenderung menyebabkan kegagalan dan frustrasi. Dalam kondisi demikian, mengurangi komitmen dapat menjadi mekanisme perlindungan diri bagi karyawan untuk mencegah frustrasi di masa depan karena tidak mendapatkan tujuan yang terkait dengan pekerjaan.

#### 2. *Job Demands* (Tuntutan Kerja)

Tuntutan pekerjaan yang tinggi seperti kelebihan tugas kerja dapat membuat karyawan merasakan lelah secara mental maupun fisik, yang kemudian pada akhirnya akan mengakibatkan *burnout*.

#### 3. *Personal Resources* (Sumber Daya Pribadi)

Sumber daya pribadi seperti *self-efficacy*, harga diri, dan optimisme berbasis organisasi merupakan prediktor terbaik untuk *employee engagement*. Sumber daya pribadi sendiri merupakan sumber daya diri positif yang berkaitan dengan ketahanan serta mengacu pada kemampuan diri pribadi dari tiap individu untuk mengendalikan dan memberikan dampak baik pada lingkungan.

Menurut Armstrong (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*) dapat menciptakan kepuasan kerja yang mengarah ke motivasi intrinsik (faktor-faktor yang dihasilkan sendiri yang mempengaruhi perilaku orang, yang mungkin timbul dari pekerjaan itu sendiri) dan peningkatan *employee engagement*. Faktor-faktor yang terlibat adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, tanggung jawab (merasa bahwa pekerjaan itu penting dan memiliki kendali atas sumber daya sendiri), otonomi (kebebasan untuk bertindak), ruang lingkup untuk menggunakan dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan, ketersediaan sumber daya yang diperlukan untuk dibawa pekerjaan, dan peluang untuk kemajuan.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja (*the work environment*) yang mendukung, memungkinkan, dan inspirasional akan menciptakan sebuah pengalaman yang berdampak pada *engagement* karyawan, dengan memengaruhi cara orang memandang peran mereka dan melaksanakannya. Lingkungan yang memungkinkan akan menciptakan kondisi yang mendorong kinerja tinggi dan perilaku diskresioner yang efektif. Ini termasuk proses kerja, peralatan dan fasilitas, dan kondisi fisik di mana orang bekerja. Lingkungan yang

mendukung akan menjadi tempat di mana perhatian yang tepat diberikan untuk mencapai keseimbangan kerja-kehidupan yang memuaskan, tuntutan emosional tidak berlebihan, perawatan diambil untuk menyediakan kondisi kerja yang sehat dan aman, keamanan kerja adalah pertimbangan utama, dan kebutuhan pertumbuhan pribadi adalah dipertimbangkan.

### 3. Kualitas kepemimpinan dan manajemen

Sejauh mana pekerjaan mendorong keterikatan dan perilaku diskresioner positif sangat tergantung pada cara di mana pemegang pekerjaan dipimpin dan dikelola. Manajer dan pemimpin tim sering memiliki keleluasaan besar dalam hal bagaimana pekerjaan dirancang, bagaimana mereka mengalokasikan pekerjaan, dan seberapa banyak mereka mendelegasikan dan memberikan otonomi. Mereka dapat menguraikan pentingnya pekerjaan yang dilakukan orang. Mereka dapat memberi orang kesempatan untuk mencapai dan mengembangkan, dan memberikan umpan balik yang mengakui kontribusi mereka.

### 4. Kesempatan untuk mengembangkan diri

Kebanyakan orang ingin maju dan memiliki *opportunities for personal growth* (peluang untuk tumbuh dan berkembang) adalah faktor motivasi yang secara langsung berdampak pada keterikatan ketika itu merupakan elemen intrinsik dari pekerjaan.

### 5. Kesempatan untuk berkontribusi

Keterikatan akan bertambah apabila karyawan memiliki suara yang didengarkan. Ini memungkinkan mereka untuk memberikan ide dan pandangan mereka ke atas dan merasa bahwa mereka telah ikut serta dalam memberikan kontribusi (*opportunities to contribute*).

#### 6. Komitmen pada organisasi

Adapun tiga karakteristik komitmen pada organisasi (*commitment to the organization*) diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.
- b. Kepercayaan yang kuat pada, dan penerimaan, nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- c. Kesiapan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi.

#### d. Dampak *Employee Engagement*

Dalam suatu perusahaan ataupun instansi, *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan dapat memberikan banyak dampak positif. Dampak bagi kelangsungan hidup perusahaan terlebih internal perusahaan itu sendiri, diantaranya yaitu:

##### 1. Kinerja

Karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan merasa nyaman dan menyukai hal-hal disekitarnya, baik dengan lingkungan kerjanya maupun tanggung jawab peran yang dimiliki sehingga karyawan tersebut dapat meningkatkan performa kerja

untuk keuntungan perusahaan (Ariarni dan Afrianty, 2017). Perfoma kerja ini dapat mendukung tercapainya keberhasilan organisasi.

## 2. Kreativitas

Karyawan yang terlibat penuh dalam pekerjaan mereka sering mengalami emosi positif seperti kegembiraan, minat dan antusiasme, yang memperbesar repertoar pemikiran maupun tindakan orang dan membangun sumber daya mereka dengan memperluas pikiran dan tindakan (yaitu kreativitas). Berdasarkan literatur, Ismail, Iqbal, dan Nasr (2019) mengkonfirmasi bahwa karyawan yang memiliki *engagement rate* yang tinggilah yang mengalami emosi positif seperti minat dan antusiasme meningkatkan. Keterbukaan mereka terhadap pengalaman baru dan karenanya lebih mungkin untuk berpikir di luar kotak dan menjadi lebih kreatif dalam pekerjaan mereka sebagai hasilnya.

## 3. Komitmen

Komitmen afektif telah dikaitkan dengan perilaku karyawan yang menguntungkan, seperti menjadi cenderung lebih rendah untuk berhenti dari pekerjaan mereka dan memberikan upaya ekstra dalam pekerjaan mereka. Ketika dua pihak memenuhi aturan pertukaran, hubungan sosial yang dibangun di atas rasa saling percaya dan komitmen akan tercipta. Karyawan yang sangat mengidentifikasi dan terikat dengan organisasi

mereka melaksanakan tugas pekerjaan mereka lebih baik daripada mereka yang hanya bekerja karena kewajiban kontrak (Nazir dan Islam, 2017).

## C. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

### 1. Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap *Employee Engagement*

Keterikatan kerja sepenuhnya terhubung dengan peran pekerjaan dan tanggung jawab yang dari masing-masing individu dari para karyawan tersebut. Fajriah dan Darokah (2016) menjelaskan bahwa *self-efficacy* berpengaruh secara positif terhadap *employee engagement*. Temuan lainnya oleh Kim dan Hyun (2017), mengkonfirmasi bahwa *self-efficacy positively influences their employee engagement*.

Jika ditinjau secara teori dan studi literatur yang telah dilakukan, dapat kita tafsirkan bahwa ketika seseorang atau individu memiliki efikasi diri yang tinggi tingkatannya, maka semakin tinggi pula rasa kepercayaan diri akan kemampuan diri untuk berhasil. Artinya seorang karyawan akan mencapai puncak atau dapat merasakan keterikatan kerja ketika mereka merasa mampu, percaya akan kemampuan yang ada pada diri karyawan dan menikmati pekerjaan tersebut. Selaras dengan pernyataan tersebut, hasil yang diperoleh dari meta analisa yang dilakukan oleh Ardi, Astuti, dan Sulisty (2017), Consiglio, dkk. (2016), dan juga McKeown dan Cochrane (2017) menyatakan bahwa, *employee engagement* dipengaruhi oleh *self-efficacy* secara signifikan. Berdasarkan uraian dari beberapa hasil penelitian terdahulu tersebut, kebanyakan bukti empiris menunjukkan

bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap *employee engagement*. Sehingga dapat diajukan hipotesis yaitu :

**H<sub>1</sub>** : *self-efficacy* berpengaruh secara positif signifikan terhadap *employee engagement*

## **2. Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Bonner dan Sprinkle (2002), kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, baik oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal kinerja diantaranya yaitu pengetahuan, kemampuan dan efikasi diri. Peran *self-efficacy* terhadap kinerja pada penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Alessandri, dkk. (2018) yang mengemukakan bahwa, *self-efficacy* secara signifikan dapat memprediksi tingkat prestasi kerja individu.

Meskipun terdapat penelitian lain yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak hal, menurut Bandura (1994) *self-efficacy* merupakan keyakinan pribadi mengenai seberapa baik seseorang dapat mengerjakan suatu tindakan yang dibutuhkan untuk berhubungan dengan situasi tertentu. Saat karyawan mempunyai tingkat *self-efficacy* yang tinggi, maka akan merasa bahwa optimis dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Demikian, pekerjaan yang dilakukanpun akan selesai dengan hasil yang baik dan membuat kinerja karyawan tersebut semakin baik. Oleh sebab itu, *self-efficacy* diasumsikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh

Budiastuti dan Budiastuti (2018), bahwa kinerja karyawan secara positif signifikan dipengaruhi oleh *self-efficacy*.

Semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Adapun hasil pengujian hipotesis yang lain yang dilakukan oleh Ardanti dan Rahardja (2017); Ardi, Astuti, dan Sulisty (2017); dan Fajriah dan Darokah (2016) mengenai pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil positif signifikan, yang artinya hipotesis tersebut diterima dan membuktikan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat *self-efficacy*. Berdasarkan studi literatur yang telah dilakukan tersebut, sebagian besar penelitian melaporkan bahwa adanya pengaruh positif *self-efficacy* terhadap kinerja seseorang. sehingga dapat diajukan hipotesis yaitu :

**H<sub>2</sub>** : *self-efficacy* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan

### **3. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan**

*Employee engagement* sering kali disebut sebagai antipode positif dari *burnout*. Ketika karyawan merasakan *engagement*, ia akan dengan penuh energi mendedikasikan dirinya untuk pekerjaan perusahaan. Sehingga, dalam bekerja karyawan tersebut akan tenggelam dalam aktivitas untuk menyelesaikan tugas perusahaan tersebut dengan segera. Hal ini berdampak positif pada kinerja dari karyawan, ketika keterikatan kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka kinerja karyawanpun akan meningkat.



Ariarni dan Afrianty (2017); juga Nazir dan Islam (2017) menjelaskan bahwa, *employee engagement* secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian, hasil pengujian hipotesis yang dilakukan oleh Alessandri, dkk. (2018); Alfes, Shantz, dan Alahakone (2016); Ali, Sabir, dan Mehreen (2019); dan Grobelna (2018), membuktikan bahwa *engagement* secara signifikan berkaitan dengan *performance*. Melalui penelitiannya yang berjudul “*Employee Engagement dan Job Performance In Lebanon: The Mediating Role of Creativity*”, Ismail, Iqbal, dan Nasr (2019) mengkonfirmasi bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara *engagement* dan juga *job performance*. Selain meta analisa yang telah dibuktikan sebelumnya, penulis juga menemukan beberapa penelitian terdahulu lainnya yang mengkonfirmasi pernyataan bahwa “*employee engagement* secara positif signifikan mempengaruhi kinerja karyawan” seperti yang telah dilakukan oleh Ardi, Astuti, dan Sulistyono (2017); Ardanti dan Rahardja (2017); serta Budiastuti dan Budiastuti (2018).

Berdasarkan studi literatur yang telah dilakukan tersebut, sebagian besar penelitian-penelitian terdahulu mengkonfirmasi benar adanya pengaruh positif signifikan dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Sehingga, berdasarkan uraian tersebut penulis menyimpulkan bahwa benar terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Dan dapat diajukan hipotesis yaitu:

**H<sub>3</sub>** : *employee engagement* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan

**4. Pengaruh *Self-efficacy* Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Melalui *Employee Engagement* Sebagai *Variable Intervening***

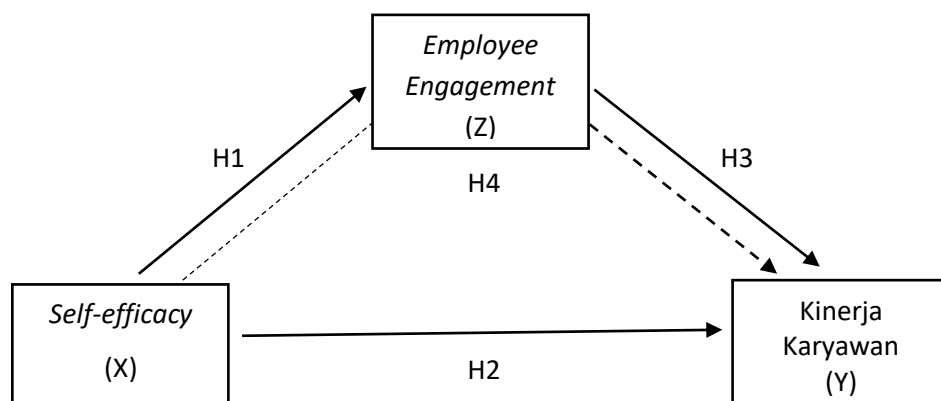
Efikasi diri diartikan sebagai suatu kepercayaan terhadap dirinya sendiri, percaya bagaimana ia dapat menentukan perasaan, berpikir, memotivasi diri sendiri dan bertindak yang nantinya akan mempengaruhi kehidupan mereka (Bandura, 2010). Keyakinan semacam itu menghasilkan efek yang beragam. Seorang karyawan akan mencapai puncak atau dapat merasakan keterikatan kerja ketika mereka merasa mampu, percaya akan kemampuan yang ada pada diri karyawan dan menikmati pekerjaan tersebut. Pada keterikatan kerja, karyawan penuh dengan energi yang di dedikasikan untuk pekerjaan perusahaan, sehingga dalam bekerja karyawan pun tenggelam dalam aktifitas untuk menyelesaikan tugas perusahaan tersebut. Hal ini berdampak pada kinerja dari karyawan, kinerja menurut Mangkunegara (2017) didefinisikan sebagai hasil dari sebuah pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ketika keterikatan kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka kinerja karyawanpun akan meningkat. Dari penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara positif oleh *self-efficacy* dan juga *employee engagement*. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Fajriah dan

Darokah (2016), yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh *employee engagement*.

Zabielske, Urbanaviciute, dan Balsiene (2018) dengan penelitiannya yang berjudul “*From Psychosocial Working Environment to Good Performance: The Role of Work Engagement*”, menjelaskan bahwa *work engagement* memberikan efek tidak langsung yang signifikan dari *personal resource (self-efficacy)* pada kinerja pekerjaan menjadi signifikan. Selain itu, variabel *work engagement* memediasi hubungan secara positif antara *self-efficacy* dengan *performance* dibuktikan juga oleh penelitian Rahayu (2018). Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut dapat diajukan hipotesis yaitu:

**H<sub>4</sub>** : *self-efficacy* secara tidak langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening

#### D. Model Penelitian



**Gambar 2. 1** Model Penelitian

Keterangan gambar:

————▶ menunjukkan hubungan langsung

-----▶ menunjukkan hubungan tidak langsung

Melalui model penelitian pada gambar 2.1. dapat diketahui bahwa terdapat tiga variabel penelitian, yaitu *self-efficacy* sebagai *independent variable* (variabel bebas/X), kinerja sebagai *dependent variable* (variabel terikat/Y), dan *employee engagement* sebagai *intervening variable* (variabel mediasi/perantara/Z). Variabel bebas merupakan variabel yang dapat memberikan atau berpengaruh positif maupun negatif terhadap variabel terikat. Variabel terikat sendiri merupakan variabel utama yang menjadi pusat perhatian peneliti. Sedangkan variabel mediasi adalah variabel yang muncul antara saat variabel bebas mulai mempengaruhi variabel terkait, dan saat pengaruh variabel bebas terasa pada variabel terkait. Maka disimpulkan, terdapat kualitas temporal atau dimensi waktu pada variabel perantara (Sekaran dan Bougie, 2019).

Model penelitian tersebut juga menunjukkan adanya pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee engagement* dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, serta pengaruh tidak langsung *self-efficacy* terhadap kinerja dimediasi oleh *employee engagement*.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan secara kuantitatif. Sebab, data yang dibutuhkan dalam penelitian adalah data numerik yang nantinya digunakan untuk melakukan pengujian analisis statistik. Data numerik pada penelitian kuantitatif merupakan data yang disajikan dalam bentuk angka-angka, yang umumnya diperoleh melalui pernyataan terstruktur yang biasanya berupa kuesioner (Sekaran dan Bougie, 2019).

#### **B. Objek dan Subjek Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menetapkan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) sebagai objek penelitian. Yang mana merupakan salah satu institusi atau perguruan tinggi swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sementara itu, subjek penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah para staf temporer yang ada pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

#### **C. Data dan Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati, dan dicatat untuk pertama kalinya oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi (Sekaran dan Bougie, 2019). Jenis data ini dapat diperoleh melalui instrumen penelitian seperti survei yang dilakukan pada lokasi penelitian, kemudian wawancara, kelompok fokus, maupun kunjungan

langsung atau observasi. Metode survei sendiri yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan terhadap suatu unit analisis untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang jelas terhadap suatu masalah (Sekaran dan Bougie, 2019) dan dapat pula dipandu menggunakan kuesioner.

Dalam mekanisme pengumpulan informasi pada penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data secara langsung, yaitu melalui metode survei yang dilakukan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Melalui penelitian berbasis survei ini, data di lapangan dikumpulkan dengan cara mengajukan pertanyaan yang telah disusun dalam bentuk kuesioner. Penulis menyebarkan angket kuesioner dalam bentuk *google* formulir dan juga *hardcopy*, dengan tipe pertanyaan yang tertutup, yang mana nantinya responden akan diminta untuk membuat pilihan di antara serangkaian alternatif yang telah diberikan oleh peneliti.

#### **D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik yang ingin peneliti investigasi berdasarkan statistik sampel (Sekaran dan Bougie, 2019). Dalam penelitian ini, jumlah populasi staf temporer di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berjumlah ±161 orang.

Sedangkan untuk teknik pengambilan sampel, penulis menggunakan metode sampel jenuh atau yang sering dikenal sebagai sensus. Sampel jenuh yaitu teknik menentukan sampel dengan setiap karyawan atau setiap elemen yang ada dalam populasi tersebut digunakan untuk menjadi sampel (Sekaran dan Bougie, 2019).

## E. Definisi Operasional Variabel Penelitian dan Pengukurannya

Sekaran dan Bougie (2019) mengatakan bahwa, variabel adalah sesuatu hal yang dapat membedakan atau mengubah nilai. Variabel dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

### 1. Variabel Endogen (*Dependent Variable*)

Variabel Endogen atau *dependent variable* atau juga variabel terikat merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Tujuan peneliti adalah untuk memahami dan mendeskripsikan variabel terikat, atau menjelaskan variabilitasnya, atau juga memprediksinya. Dengan kata lain, variabel terikat merupakan variabel utama yang sesuai dalam investigasi (Sekaran dan Bougie, 2019).

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah :

#### a. Kinerja Karyawan

**Tabel 3. 1** Definisi Operasional Kinerja Karyawan

Definisi Variabel	Dimensi/iIndikator	Instrumen	Skala
Kinerja merupakan suatu hal yang dilakukan ataupun tidak dilakukan dalam melakukan pekerjaan tersebut di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi.	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Efisiensi Kerja 6. Efektivitas Kerja	16 item pertanyaan di adopsi dari Mathis dan Jacson	Likert (1–5)

Sumber: Mathis dan Jackson (2008); Mathis, dkk. (2017) dan Liao, dkk. (2012)

### 2. Variabel Perantara (*Intervening Variable*)

Menurut Sekaran dan Bougie (2019), variabel perantara adalah variabel yang muncul antara saat variabel bebas mulai mempengaruhi variabel terkait, dan saat pengaruh variabel bebas terasa pada variabel

terkait. Demikian dapat disimpulkan, terdapat kualitas temporal atau dimensi waktu pada variabel perantara.

Variabel perantara dalam penelitian ini adalah :

**a. *Employee Engagement***

**Tabel 3. 2** Definisi Operasional *Employee Engagement*

Definisi Variabel	iIndikator	Instrumen	Skala
<i>Work engagement</i> atau <i>employee engagement</i> adalah sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan.	1. <i>Vigor</i> 2. <i>Dedication</i> 3. <i>Absorption</i>	17 item pertanyaan	Likert (1–5)

Sumber: Schaufeli, dkk. (2002)

**3. Variable Eksogen (*Independent Variable*)**

*Independent Variable* atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terkait, baik secara positif atau negatif. Yaitu jika terdapat variabel bebas, variabel terkait juga hadir dan dengan setiap unit kenaikan dalam variabel bebas, terdapat pula kenaikan atau penurunan dalam variabel terkait. Melalui kata lain, varians dalam variabel terkait disebabkan oleh variabel bebas (Sekaran dan Bougie, 2019).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

**a. *Self-efficacy***

**Tabel 3. 3** Definisi Operasional *Self-efficacy*

Definisi Variabel	iIndikator	Instrumen	Skala
<i>Self-efficacy</i> merupakan suatu kepercayaan bagaimana seseorang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang kemudian dapat memengaruhi hidup mereka.	1. <i>Level/ Magnitude</i> 2. <i>Generaly</i> 3. <i>Strength.</i>	8 item pertanyaan diadaptasi dari Bandura	Likert (1–5)

Sumber: Bandura (1977, 2010); dan Jones (1986)



Teknik pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala interval yang digunakan untuk mengukur data dari likert. Menurut Sekaran dan Bougie (2019) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena-fenomena sosial yang terjadi di lingkungannya. Skala likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan, yang mana menggunakan lima alternatif jawaban dengan kriteria sebagai berikut:

**Tabel 3. 4** Penilaian Jawaban Kuisisioner

No.	Jenis Jawaban			Bobot
1.	SS	=	Sangat Setuju	5
2.	S	=	Setuju	4
3.	N	=	Netral	3
4.	TS	=	Tidak Setuju	2
5.	STS	=	Sangat Tidak Setuju	1

## F. Pengujian Kualitas Instrumen

Suatu alat ukur dapat dinyatakan sebagai alat ukur yang baik dan mampu memberikan informasi yang jelas dan akurat apabila telah memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh para ahli, kriteria pertanyaan alat ukur yaitu valid dan reliabel. Uji yang digunakan untuk menguji kualitas instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas.

### 1. Uji Validitas

Validitas dapat membuktikan bahwa suatu instrumen, teknik, ataupun proses yang digunakan untuk melakukan sebuah penelitian untuk mengukur konsep, benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan

tersebut. Pada dasarnya, uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tepat mengukur obyek yang diukurnya tersebut (Sekaran dan Bougie, 2019), yang kemudian dapat membuktikan apakah alat ukur tersebut telah valid atau bahkan tidak valid. Validitas tes merujuk pada akurasi sebuah tes yang mengacu pada ketepatan dari kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil tes tersebut benar sesuai dan memenuhi fungsi sebagaimana tes tersebut dirancang.

Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan maksud dan tujuan dari suatu variabel atau indikatornya. Dan dalam penelitian ini pengujian kualitas data yang akan dilakukan adalah uji validitas internal mengenai pengaruh dengan dampak *self-efficacy* serta *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Dikatakan Valid jika nilai signifikansi  $<$  nilai  $\alpha = 5\%$  atau nilai signifikansinya  $< \alpha = 0,05$  (Sekaran dan Bougie, 2019).

## **2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan persyaratan pertama dari alat seleksi untuk melakukan pembuktian konsistensi terhadap nilai yang diperoleh dari instrumen pengukuran dalam sebuah penelitian yang dilakukan. Menurut Sekaran dan Bougie (2019), reliabilitas menunjukkan seberapa stabil, konsisten dan keterandalan dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama instrumen penelitian dalam memperoleh variabel.

Pengukuran dalam penelitian ini dilakukan dengan uji reliabilitas yaitu dengan teknik *Alpha Cronbach* yang merupakan teknik pengukuran

dengan mencari reliabilitas instrumen dengan rentan nilai semisal 0-10 atau 10 – 100 atau dalam bentuk skala 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya dapat dilakukan dengan menggunakan koefisien *Aplha* ( $\alpha$ ) dari *Cronbach*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala interval 1 – 5 dengan skala genap karena untuk memperjelas jawaban dari responden yang menyatakan kesetujuannya atau tidak. Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$  (Sekaran dan Bougie, 2019).

### **G. Uji Hipotesis dan Analisis Data**

Suatu penelitian membutuhkan sebuah analisis data dan interpretasinya yang bertujuan untuk dapat menjawab setiap pertanyaan-pertanyaan peneliti dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan dari data ke dalam bentuk yang kiranya lebih mudah untuk dipahami dan diimplementasikan lebih lanjut. Selain itu, metode yang dipilih untuk menganalisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang sedang diteliti. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, digunakan *Path Analysis* yang akan membantu dalam menentukan hubungan sebab akibat yang inheren antara pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen, menurut Paul Webley (1997) dalam buku berjudul “*Path Analysis dengan SPSS*” yang ditulis oleh Sarwono (2012) bahwa, “Analisis jalur atau dikenal dengan *Path Analysis* merupakan pengembangan langsung dari bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) dari hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat

variable yang digunakan.” Dan alat yang digunakan dalam pengujian ini yaitu regresi linier berganda yang dikembangkan untuk analisis data yang melibatkan variabel bebas (*independent*) atau lebih menurut Sekarang dan Bougie (2019). Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, maka peneliti menggunakan bantuan program software SPSS (*Statistic Product dan Service Solution*).

## 1. Uji Prasyarat

### a. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian model melalui uji regresi linear sederhana dan berganda dalam *path analysis* untuk melakukan pengujian hipotesis, maka dilakukan pengujian asumsi klasik sebagai prasyarat dan berikut pengujiannya:

#### 1) Uji Normalitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2019) Uji Normalitas dalam penelitian digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti yang diketahui bahwa (Uji - t) dan (Uji - F) mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidaknya yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Uji statistik dengan menggunakan uji *kolmogrov-smirnov Z test*, dengan ketentuan jika nilai  $p - value > 0,05$  maka data ditribusi normal, dan jika nilai  $p - value < 0,05$  maka data tidak terdistribusi secara normal.

## 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018) bertujuan untuk dapat menguji model regresi yang nantinya akan dilihat ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Untuk dapat mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi terdapat cara yaitu dengan melihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan bahwa terjadi multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$ .

## 3) Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018) Uji Heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena data yang dihimpun mewakili data berbagai ukuran.

Dalam penelitian ini salah satu cara untuk dapat mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan Uji *Glejser*. Menurut Ghozali (2018) Uji *Glejser* dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen

dengan persamaan regresi nilai absolut pada residualnya. Jikalau pada variabel independen berkontribusi signifikansi secara statistik maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Dan dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas nilai kepercayaan yaitu 5%.

#### **b. Uji Ketetapan Model**

##### 1) Uji Parsial (Uji - t )

Menurut Ghozali (2018) bahwa uji-t digunakan untuk melihat apakah masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara untuk mendeteksi pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen adalah dengan melihat tabel *coefficients* dapat dilihat dari koefisien regresi dan hubungan antara variabel tersebut. apabila tanda (-) maka variabel independen berpengaruh secara negatif terhadap variabel dependen dan jika tidak ada tanda (-) maka variabel independen berpengaruh secara positif terhadap variabel dependen. Dasarnya adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai probabilitas  $t_{hitung}$  signifikansinya  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak. Hipotesis tersebut ditolak karena memiliki arti bahwa variabel *independent* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai probabilitas  $t_{hitung}$  signifikansinya  $< 0,05$  maka hipotesis diterima. Hipotesis tersebut diterima karena

memiliki arti bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

## 2) Uji Stimultan (Uji - F)

Menurut Ghozali (2018) Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk dapat menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksud dalam model penelitian yang dilakukan mempunyai pengaruh yang simultan terhadap variabel dependen. Pengujian uji statistik F dilakukan dengan signifikansi level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Berikut adalah ketentuan hipotesis diterima atau ditolak:

- a) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis diterima, hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis ditolak, hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## 2. Uji Analisis jalur (*Path Analysis*)

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Menurut Ghozali (2018) menjelaskan bahwa *path analysis* adalah teknik analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*mode casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya. Analisis jalur (*path analysis*) hanya dapat menentukan pola hubungan antar tiga variabel atau lebih dan tidak dapat

digunakan untuk menerima ataupun menolak hipotesis kualitas imajiner dan penjabaran dari regresi linier berganda.

Pengukuran dengan analisis jalur (*path analysis*) juga diikuti dengan penggunaan analisis regresi, analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier sederhana dan berganda. Berikut adalah tahapan-tahapan dalam melakukan pengujian analisis jalur (*path analysis*).

#### a. Regresi linear sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan dalam situasi dimana satu variabel bebas dihipotesiskan dan mempengaruhi satu variabel terikat. (Sekaran dan Bougie, 2019). Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel *employee engagement* atau suatu kriteria dapat diprediksi melalui variabel *self-efficacy*. Adapun persamaan dalam regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Z = \beta_0 + \beta_1 X_1 + e$$

Keterangan:

$Z$  : *Employee Engagement*

$\beta_0$  : Konstanta regresi atau titik potong dengan sumbu  $Z$

$e$  : Tingkat kesalahan (*errors*)

#### b. Regresi linier berganda

Menurut Sekaran dan Bougie (2019) teknik analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis yang memiliki lebih dari satu variabel bebas atau independen. Pengujian regresi linier berganda ini menguji pengaruh *self-efficacy* dan *employee engagement* terhadap



kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda dapat di tuliskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 Z + \beta_2 X + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

$\beta_0$  : Konstanta regresi atau titik potong dengan sumbu Y

$\beta_1, \beta_2$  : Koefisien regresi

Z : *Employee Engagement*

X : *Self-efficacy*

e : Tingkat kesalahan (*errors*)

### 3. Uji Sobel (*Sobel Test*)

Dalam penelitian ini uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi. Suatu variabel dapat dikatakan sebagai *intervening* apabila variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2018). *Sobel test* menghendaki asumsi jumlah sampel besar dan nilai koefisien mediasi berdistribusi secara normal. Adapun pengujian sobel dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

$$ab = a \times b$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Keterangan:

*sab* = Besarnya standar eror pengaruh tidak langsung

*a* = Koefisien kolerasi *X* terhadap *Y*

*b* = Koefisien kolerasi *Y* terhadap *X*

*Sa* = Standar eror koefisien *a*

*Sb* = Standar eror koefisien *b*

Nilai *t* hitung ini dibandingkan dengan nilai *t* table, jika *t* hitung > nilai *t* tabel maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan salah satu instansi perguruan tinggi swasta yang berakreditasikan “A” oleh BAN-PT dengan surat keputusan akreditasi nasional nomor 5237/SK/BAN-PT/Akred/PT/XII/2017. Tentunya perguruan tinggi ini termasuk ke dalam perguruan tinggi swasta favorit di Indonesia. Terletak di kabupaten Bantul, kampus ini didirikan pada tahun 1981. Mulanya, secara eksplisit Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan salah satu cabang Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) yang didirikan Pimpinan Pusat Muhammadiyah Majelis Pengajaran tahun 1960.

Setelah melalui perjalanan panjang tepatnya pada tahun 1981, oleh perjuang keras dari beberapa aktivis Muhammadiyah barulah secara resmi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) didirikan hingga dapat berdiri sampai kini. Tepatnya kampus terpadu UMY beralamatkan di jalan Brawijaya, Geblagan, Tamantirto, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia - 55183. Saat ini, UMY sendiri telah memiliki 4 (empat) program yang di antaranya yaitu program vokasi (D1), sarjana atau

strata 1 (S1), pasca sarjana (S2), dan juga program doktor. Untuk jenjang program sarjana itu sendiri terdapat 8 (delapan) fakultas, yang di antaranya yaitu pada bidang sains dan teknologi terdapat Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Fakultas Pertanian, dan Fakultas Teknik. Sedangkan pada bidang sosial humaniora terdapat Fakultas Agama Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Pendidikan Bahasa, dan Fakultas Hukum serta tidak lupa program internasional pada beberapa program studi yang ada.

**b. Visi dan Misi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

Adapun diataranya visi dan misi yang dimiliki oleh Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah sebagai berikut:

1) Visi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

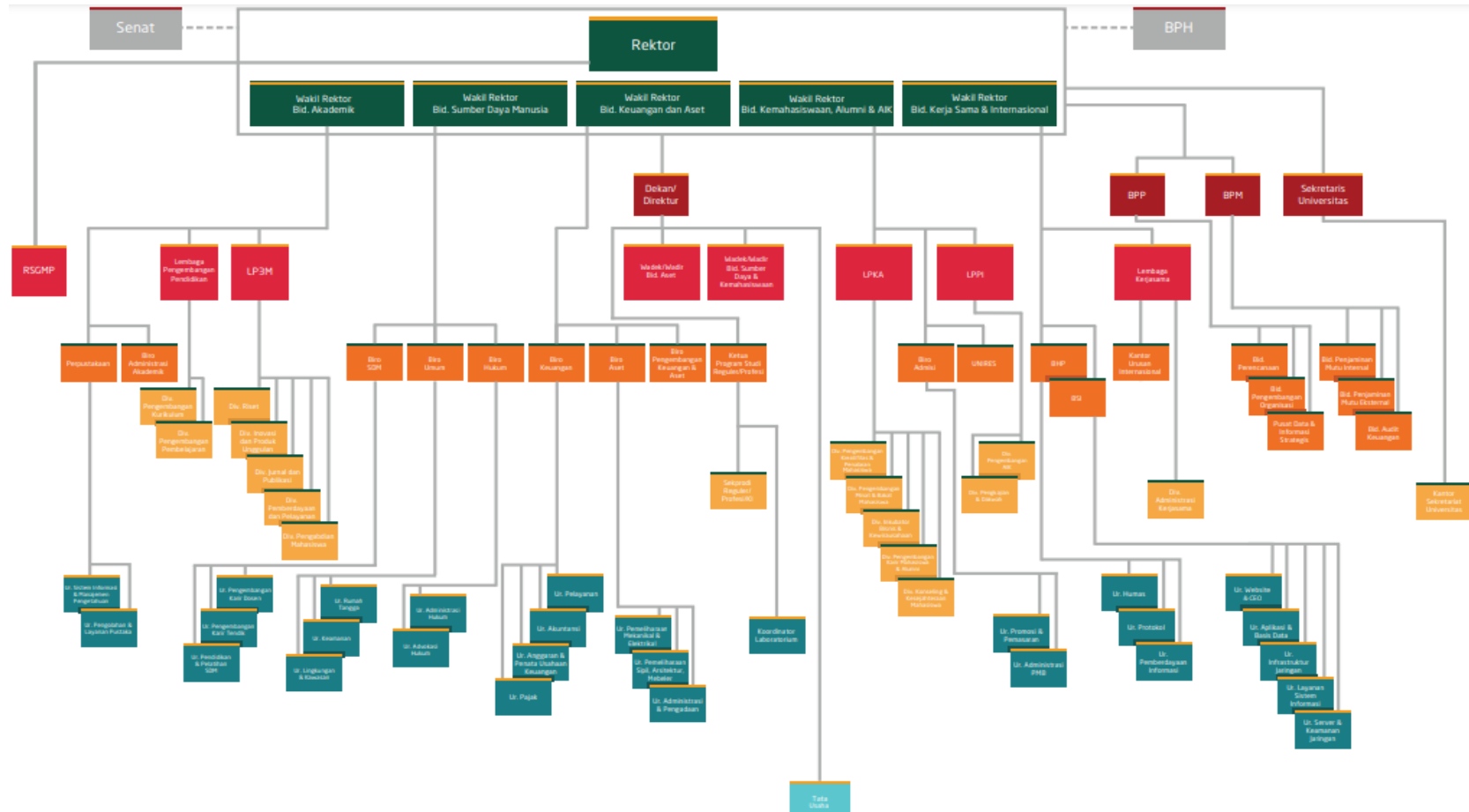
“Menjadi Universitas yang unggul dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan berlandaskan nilai-nilai Islam untuk kemaslahatan umat”

2) Misi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

- a) Meningkatkan harkat manusia dalam upaya meneguhkan nilai-nilai kemanusiaan dan peradaban;
- b) Berperan sebagai pusat pengembangan Muhammadiyah untuk menyejahterakan dan mencerdaskan umat;
- c) Mendukung pengembangan Yogyakarta sebagai wilayah yang menghargai keragaman budaya;

- d) Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengembangan masyarakat secara profesional; dan
- e) Mengembangkan peserta didik agar menjadi lulusan yang beriman, bertakwa dan berakhlak mulia, berwawasan dan berkemampuan tinggi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi.

c. Struktur Organisasi dan Tata Kelola Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi dan Tata Kelola Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

## 2. Deskripsi Subjek Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) dengan melibatkan subjek yaitu sebanyak 130 staf temporer dari total keseluruhan yaitu  $\pm 161$  staf temporer UMY. Hal ini disebabkan oleh data yang dimiliki oleh peneliti yaitu  $\pm 161$  staf temporer yang didapat dari Biro Sumber Daya Manusia UMY kurang *up to date* dan tidak lengkap (perihal informasi: penempatan, kontak perseorangan, pemberhentian kerja), sehingga peneliti tidak dapat memastikan secara rinci berapa jumlah staf temporer UMY yang dapat dijadikan responden dalam penelitian ini. Secara eksplisit penelitian ini dilakukan pada tahun 2021 dalam kurun waktu 2 (dua) minggu, dengan cara menyebarkan kuesioner secara *online (google form)* dan juga *offline (angket hardcopy)* kepada para staf temporer pada tiap-tiap unit kerja yang ada di UMY. Dari 130 kuesioner yang telah disebar, hanya 112 kuesioner atau 86.2% dari total penyebaran kuesioner yang kembali kepada penulis. Adapun rincian jumlah kuesioner yang ada dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

**Tabel 4. 1** Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah
Total staf temporer	$\pm 161$
Kuesioner yang dibagikan	130
<i>Rate / percentation</i>	80.8 %
Kuesioner yang Kembali	112
<i>Response rate</i>	86.2 %
Kuesioner yang dapat diolah	106
<i>Rate of data that can be processed</i>	94.6 %

Pada Tabel 4.1 di atas menunjukkan informasi mengenai jumlah kuesioner yang telah dibagikan, kuesioner yang kembali, serta kuesioner yang dapat diolah. Adapun 31 dari 161 staf temporer UMY yang tidak dapat peneliti jangkau adalah dikarenakan keterbatasan informasi yang dimiliki oleh peneliti mengenai data kontak pribadi serta penyebaran penempatan staf temporer UMY pada unit-unit kerja yang ada seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Sehingga hanya 80.8% staf temporer yang dapat dilibatkan dalam penelitian ini. Sedangkan mengenai 18 kuesioner yang tidak kembali dari total keseluruhan 130 kuesioner yang disebarakan adalah disebabkan oleh padatnya aktivitas kerja yang dimiliki staf temporer dalam setiap unit kerja yang ada pada UMY, sehingga menyebabkan intensitas para staf temporer untuk mengisi cenderung cukup rendah.

Dari penjelasan di atas dapat di ketahui bahwa tidak semua data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dapat diolah, melainkan hanya 94.6% atau 106 data saja yang dapat digunakan serta diolah dalam penelitian ini.

Adapun data karakteristik yang dimiliki oleh responden dari hasil pengumpulan data yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam penelitian ini adalah dikelompokkan seperti sebagai berikut:

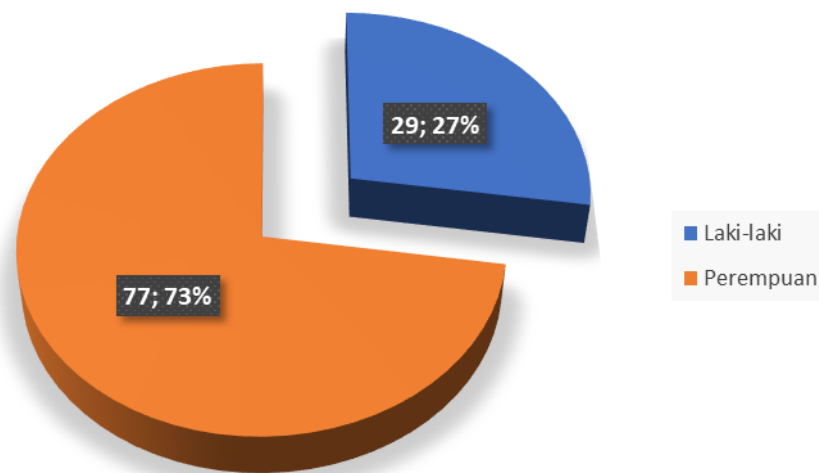
**a. Jenis Kelamin Staf Temporer UMY**

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner secara langsung (*hardcopy*) maupun tidak langsung (*google form*), maka



diperoleh data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin staf temporer di UMY seperti yang dapat disajikan pada gambar diagram berikut.

**Persentase Berdasarkan Jenis Kelamin**



**Gambar 4. 2** Diagram Karakteristik Responden: Jenis Kelamin  
Sumber: Lampiran 3. Profil dan Karakteristik Responden

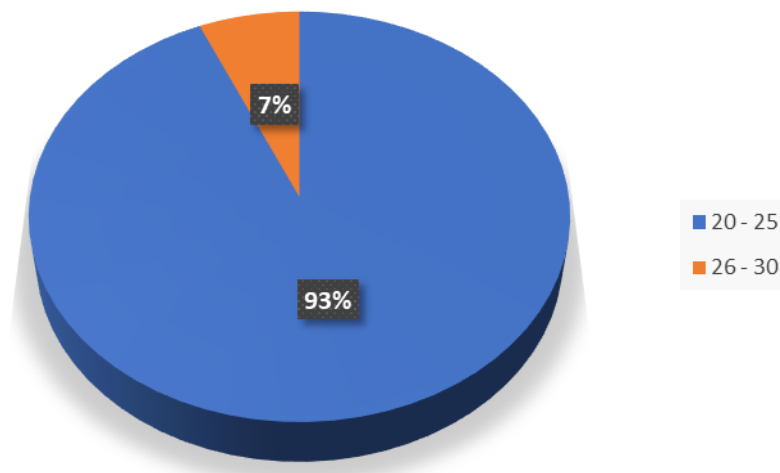
Gambar 4.2 Diagram Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin diatas menunjukkan bahwa data responden terbanyak didominasi oleh jenis kelamin perempuan yaitu sebesar 77.73% dari jumlah keseluruhan staf temporer yang menjadi responden dalam penelitian ini.

#### **b. Usia Staf Temporer UMY**

Usia responden merupakan salahsatu unsur yang sangat berpengaruh dalam berpresepsi mengenai efektivitas kerja, kinerja dari seorang pegawai, serta tugas maupun program-program yang ada pada suatu instansi atau perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting

bagi penulis dalam penelitian ini mengenai profile usia dari responden untuk digunakan sebagai salah satu acuan tolak ukur dalam mengidentifikasi responden penelitian. Adapun data mengenai usia responden pada penelitian ini disajikan pada diagram sebagai berikut.

#### Persentase Berdasarkan Usia Responden



**Gambar 4. 3** Diagram Karakteristik Responden: Usia Responden  
Sumber: Lampiran 3. Profil dan Karakteristik Responden

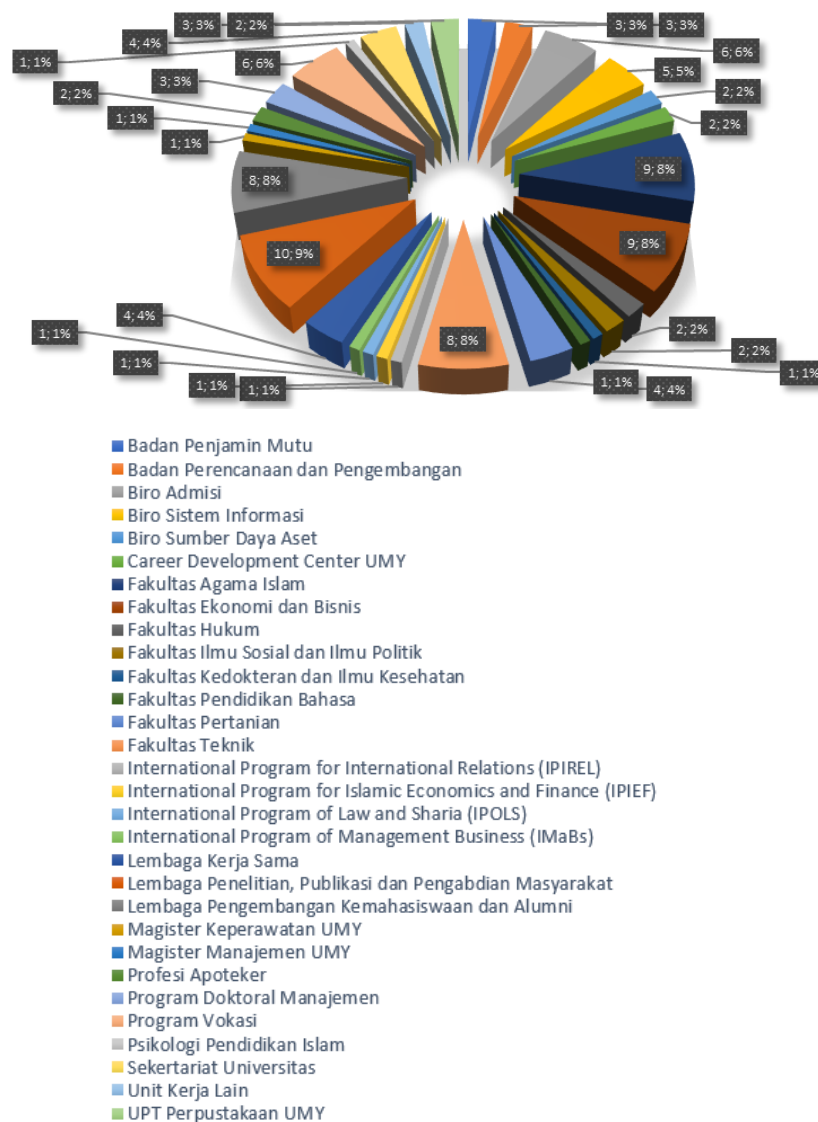
Berdasarkan data pada Gambar 4.3 yaitu diagram karakteristik responden berdasarkan umur di atas, menunjukkan bahwa responden paling dominan berusia antara 20-25 tahun yaitu sebesar 93 % dari total keseluruhan responden dalam penelitian ini. Artinya adalah para staf temporer UMY didominasi oleh SDM dengan rentan usia 20-25 tahun.

Dalam hal ini, justru perusahaan sangat diuntungkan karena rentan umur tersebut merupakan usia dimana seseorang masih memiliki daya semangat belajar yang tinggi, kreativitas, serta inovasi

yang lebih baik dibandingkan dengan pekerja yang usianya jauh lebih tua. Sehingga perusahaan atau suatu badan usaha maupun instansi, akan jauh lebih mudah dalam berkolaborasi untuk mencapai target yang direncanakan.

### c. Unit Kerja Staf Temporer UMY

#### Persentase Berdasarkan Unit Penempatan Kerja



**Gambar 4. 4** Diagram Karakteristik Responden: Unit Kerja  
Sumber: Lampiran 3. Profil dan Karakteristik Responden

Berdasarkan Gambar 4.4 mengenai karakteristik responden yang menunjukkan peta persebaran penempatan kerja untuk staf temporer UMY, sejauh ini responden yang paling dominan adalah staf temporer dengan unit kerja pada Lembaga Penelitian, Publikasi, dan Pengabdian Masyarakat (LP3M). Yang mana Lembaga tersebut bekerja di bawah kepengawasan Wakil Rektor bidang Akademik yakni sebesar 10,9% dari jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini.

## **B. Uji Kualitas Instrumen**

Dalam penelitian ini, kuesioner yang disebarkan kepada responden telah melalui tahapan uji validitas dan juga uji reliabilitas. Peneliti menguji instrumen dengan melibatkan 40 karyawan dari beberapa instansi, khususnya karyawan BUMN. Adapun tujuan dari dilakukannya penujian ini adalah untuk melihat seberapa layak instrumen penelitian dapat digunakan sebagai suatu alat ukur. Hasil dari uji validitas dan uji reliabilitas instrumen penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat di bawah ini.

### **1. Uji Validitas**

Menurut Sekaran dan Bougie (2019), uji validitas merupakan bukti bahwa bagaimana suatu instrumen, teknik, ataupun proses yang digunakan untuk melakukan sebuah penelitian dalam mengukur konsep benar-benar melakukan fungsinya untuk dapat mengukur konsep yang dimaksudkan tersebut. Suatu kuesioner dalam sebuah penelitian akan dinyatakan valid apabila pertanyaan ataupun pernyataan pada kuesioner tersebut mampu

mengungkapkan suatu hal yang akan diukurnya tersebut. Adapun ketentuan untuk menetapkan valid atau tidaknya suatu kuesioner adalah apabila nilai signifikansi (Sig.)  $< 0.050$  atau 5% ( $\alpha$ ) maka dikatakan valid. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi (Sig.)  $> 0.050$  atau 5% ( $\alpha$ ), maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas pada setiap item pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini dijabarkan pada table 4.2 berikut:

**Tabel 4. 2** Hasil Uji Validitas Variabel *Self-efficacy*

No.	Item Pertanyaan	Sig.	$\alpha$	Kriteria
1	SE1	0.000	0.050	Valid
2	SE2	0.006	0.050	Valid
3	SE3	0.000	0.050	Valid
4	SE4	0.000	0.050	Valid
5	SE5	0.000	0.050	Valid
6	SE6	0.001	0.050	Valid
7	SE7	0.000	0.050	Valid
8	SE8	0.003	0.050	Valid

Sumber: Lampiran 5. Hasil Pengujian

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas variabel *self-efficacy* pada semua item pertanyaannya menghasilkan nilai signifikansi (sig.)  $< 0.050$  ( $\alpha$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ke 8 (delapan) item pertanyaan yang terdapat pada variabel *self-efficacy* tersebut dinyatakan valid. Hal tersebut juga berarti semua item pertanyaan maupun pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur variabel *self-efficacy* tersebut.

**Tabel 4. 3** Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Engagement*

No.	Item Pertanyaan	Sig.	$\alpha$	Kriteria
1	EE1	0.012	0.050	Valid

No.	Item Pertanyaan	Sig.	$\alpha$	Kriteria
2	EE2	0.009	0.050	Valid
3	EE3	0.016	0.050	Valid
4	EE4	0.010	0.050	Valid
5	EE5	0.031	0.050	Valid
6	EE6	0.014	0.050	Valid
7	EE7	0.002	0.050	Valid
8	EE8	0.004	0.050	Valid
9	EE9	0.000	0.050	Valid
10	EE10	0.000	0.050	Valid
11	EE11	0.000	0.050	Valid
12	EE12	0.002	0.050	Valid
13	EE13	0.017	0.050	Valid
14	EE14	0.000	0.050	Valid
15	EE15	0.000	0.050	Valid
16	EE16	0.003	0.050	Valid
17	EE17	0.000	0.050	Valid

Sumber: Lampiran 5. Hasil Pengujian

Dari tabulasi data di atas yang menunjukkan hasil pengujian validitas untuk variabel *employee engagement*, dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner tersebut tidak ada yang menunjukkan nilai signifikansi (sig.) > 0.05 atau 5% ( $\alpha$ ). Artinya seluruh item pertanyaan atau ke 17 item yang digunakan dalam variabel *employee engagement* tersebut dinyatakan valid dan mampu serta layak untuk digunakan guna mengukur variabel *employee engagement* pada penelitian ini.

**Tabel 4. 4** Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No.	Item Pertanyaan	Sig.	$\alpha$	Kriteria
1	KK1	0.000	0.050	Valid
2	KK2	0.000	0.050	Valid
3	KK3	0.000	0.050	Valid
4	KK4	0.000	0.050	Valid
5	KK5	0.004	0.050	Valid
6	KK6	0.000	0.050	Valid

No.	Item Pertanyaan	Sig.	$\alpha$	Kriteria
7	KK7	0.000	0.050	Valid
8	KK8	0.000	0.050	Valid
9	KK9	0.000	0.050	Valid
10	KK10	0.000	0.050	Valid
11	KK11	0.000	0.050	Valid
12	KK12	0.000	0.050	Valid
13	KK13	0.000	0.050	Valid
14	KK14	0.003	0.050	Valid
15	KK15	0.000	0.050	Valid
16	KK16	0.000	0.050	Valid

Sumber: Lampiran 5. Hasil Pengujian

Berdasarkan data yang telah tertuang dalam tabel diatas, data tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur validitas dari variabel kinerja karyawan tersebut menghasilkan nilai signifikansi (sig.) < 0.05 atau 5% ( $\alpha$ ). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa ke 16 item pertanyaan maupun pernyataan yang digunakan tersebut dinyatakan valid. Artinya semua butir pertanyaan-pertanyaan mampu mengukur variabel kinerja karyawan.

Setelah dilakukannya pengujian validitas terhadap item pertanyaan yang dimiliki oleh variabel *self-efficacy*, *employee engagement*, dan kinerja karyawan, didapatkan kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur ke tiga variabel tersebut valid. Kemudian, kuesioner ini akan dilanjutkan ke dalam tahapan yang selanjutnya yakni uji asumsi klasik dan uji analisis jalur (*path analysis*) dan *sobel test*.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yakni merupakan persyaratan pertama dari alat seleksi

untuk melakukan pembuktian konsistensi terhadap nilai yang diperoleh dari instrumen pengukuran dalam sebuah penelitian yang dilakukan. Adapun tujuan dari pengujian reliabilitas menurut Sekaran dan Bougie (2019), reliabilitas digunakan untuk menunjukkan seberapa stabil, konsisten dan keterandalan dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama instrumen penelitian dalam memperoleh variabel.

Pengukuran dalam penelitian ini dilakukan dengan uji reliabilitas yaitu dengan teknik *Alpha Cronbach* yang merupakan teknik pengukuran dengan mencari reliabilitas instrumen. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Sekaran dan Bougie, 2019). Berikut adalah penjabaran untuk hasil uji reliabilitas dari setiap variabel penelitian.

**Tabel 4. 5** Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Self-efficacy</i>	0.743	Reliabel
2	<i>Employee Engagement</i>	0.783	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.887	Reliabel

Sumber: Lampiran 5. Hasil Pengujian

Berdasarkan tabulasi data diatas, maka dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah reliabel. Artinya bahwa semua data yang diperoleh dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur setiap variabel yaitu *self-fficacy*, *employee engagement* dan kinerja karyawan tersebut sudah dapat dikatakan konsisten serta handal. Hal ini juga dapat dibuktikan oleh nilai *Alpha*



*Cronbach* dari masing-masing variabel menunjukkan nilai lebih besar dari 0.60.

### C. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif dilakukan untuk memperoleh data yang nantinya dapat digunakan untuk memperlihatkan gambaran penelitian yang dilakukan serta memudahkan dalam pembacaan karena lebih terperinci dan jelas. Berikut pengelompokan interval dalam uji statistik deskriptif pada penelitian ini:

#### 1. Menentukan Jarak Interval Penilaian Kelas

**Tabel 4. 6** Jarak Interval

Skor Maksimal	: 5
Skor Minimal	: 1
Banyak interval	: 5
Interval = $\frac{\text{Skor Maksimal}-\text{Skor Minimum}}{\text{jumlah interval}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$	

#### 2. Pengelompokan Kategori *Mean*

Berdasarkan perhitungan penentuan jarak interval penilaian kelas, maka pengelompokan nilai interval dapat dilakukan dengan mengkategorikan nilai seperti pada tabel 4.7 berikut:

**Tabel 4. 7** Pengelompokan Kategori *Mean*

Interval	Keterangan
1.00 – 1.80	Sangat Rendah
1.80 – 2.60	Rendah
2.60 – 3.40	Cukup
3.40 – 4.20	Tinggi
4.20 – 5.00	Sangat Tinggi

Berdasarkan data yang tercantum pada tabel 4.8 dibawah, dapat diketahui bahwa hasil dari pengujian statistik deskriptif para responden dalam memberikan tanggapan ataupun penilaian pada butir pertanyaan variabel *self-*

*efficacy* diketahui memiliki total *mean* (rata-rata) adalah sebesar 3.90, dengan nilai mean per indikator tertinggi adalah 4.16 yang diperoleh inikator “Saya merasa bahwa saya memenuhi syarat untuk pekerjaan yang saya lakukan”. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keyakinan mengenai *self-efficacy* yang dimiliki oleh masing-masing staf temporer UMY masuk ke dalam kategori yang tinggi. Artinya bahwa staf temporer UMY memiliki keyakinan mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan suatu hal yakni baik berupa pekerjaan ataupun tugas dan menghadapi kendala yang terjadi adalah tinggi atau baik dan telah memenuhi syarat.

**Tabel 4. 8** Statistik Deskriptif Variabel *Self-efficacy*

No.	Item Pertanyaan	Mean	Std. Deviation
1	Pekerjaan saya baik dalam lingkup kemampuan saya	4.08	0.564
2	Saya tidak mengalami masalah dalam menyesuaikan untuk bekerja pada instansi ini	3.92	0.619
3	Saya merasa bahwa saya memenuhi syarat untuk pekerjaan yang saya lakukan	4.16	0.604
4	Saya memiliki semua pengetahuan teknis yang saya butuhkan untuk menangani pekerjaan saya, yang saya butuhkan sekarang adalah pengalaman praktis	3.87	0.691
5	Saya merasa yakin bahwa keterampilan dan kemampuan saya sama atau melebihi keterampilan rekan-rekan saya.	3.51	0.733
6	Pengalaman dan pencapaian saya di masa lalu meningkatkan kepercayaan diri saya bahwa saya akan mampu bekerja dengan sukses pada instansi ini	4.08	0.529
7	Saya bisa menangani pekerjaan yang lebih menantang daripada yang sedang saya lakukan	3.92	0.692
8	Berbicara secara profesional, pekerjaan saya memuaskan persis harapan saya	3.68	0.711
	TOTAL MEAN	3.90	

Sumber: Lampiran 5. Hasil Pengujian

**Tabel 4. 9** Statistik Deskriptif Variabel *Employee Engagement*

No	Item Pertanyaan	Mean	Std. Deviation
1	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin bekerja	3.47	0.783
2	Saya merasa penuh energi ketika di tempat kerja	3.60	0.643
3	Di tempat kerja saya selalu gigih, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik	3.60	0.672
4	Pada suatu waktu, saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama	3.73	0.799
5	Di pekerjaan saya, saya sangat ulet, secara mental	3.82	0.614
6	Di pekerjaan saya, saya merasa kuat dan semangat	3.89	0.540
7	Bagi saya, pekerjaan saya menantang	3.57	0.884
8	Pekerjaan saya menginspirasi saya	3.56	0.731
9	Saya antusias dengan pekerjaan saya	3.74	0.606
10	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	3.82	0.614
11	Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna dan tujuan	3.68	0.684
12	Ketika saya bekerja, saya lupa semua hal lain di sekitar saya	2.72	1.002
13	Waktu berlalu ketika saya bekerja	3.85	0.753
14	Saya terhanyut ketika saya bekerja	3.31	0.809
15	Sulit melepaskan diri dari pekerjaan saya.	2.90	0.804
16	Saya tenggelam dalam pekerjaan saya.	2.81	0.852
17	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens	3.69	0.709
	TOTAL MEAN	3.52	

Sumber: Lampiran 5. Hasil Pengujian

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif para responden dalam memberikan tanggapan ataupun penilaian pada variabel *employee engagement* memiliki *total mean* adalah sebesar 3.52 dan dapat didefinisikan ke dalam kategori tinggi. Perolehan skor mean per indikator pada variabel *employee engagement* yang di peroleh oleh “Di pekerjaan saya, saya merasa kuat dan semangat” dengan nilai 3.89. Hal ini menunjukkan bahwa para staf temporer memiliki keterikatan terhadap instansi, sehingga mereka penuh

dengan energi yang di dedikasikan untuk pekerjaan, dan dalam bekerja merekapun tenggelam dalam aktifitas untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Berdasarkan data tabulasi pada tabel 4.10, dapat diketahui statistik deskriptif para responden dalam memberikan tanggapan ataupun penilaian pada variabel kinerja karyawan. Dependen *variable* yaitu kinerja karyawan diketahui memiliki *total mean* adalah sebesar 3.95, dengan perolehan skor indikator tertinggi adalah 4.25 “Saya sering mendapatkan pengetahuan serta keterampilan baru terkait dengan pekerjaan”. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja para staf temporer pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta masuk ke dalam kategori Tinggi yang kemungkinan disebabkan oleh suatu hal seperti adanya *self-efficacy*, inovasi, atau bahkan *knowledge sharing*.

**Tabel 4. 10** Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No	Item Pertanyaan	Mean	Std. Deviation
1	Saya mengerti pekerjaan saya dan bagaimana saya harus mengerjakannya	4.13	0.553
2	Saya memahami kriteria dari uraian penilaian kinerja pada tempat kerja saya saat ini	3.94	0.645
3	biasanya saya dapat mencapai standar kinerja pekerjaan saya	3.92	0.597
4	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan yang tak terduga	3.93	0.666
5	Saya mempertahankan catatan kehadiran yang baik	3.77	0.831
6	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat dan tepat waktu	3.93	0.574
7	Saya dapat mempertahankan standar pelayanan yang baik di tempat saya bekerja	3.98	0.516
8	Saya terbiasa bekerja dengan SOP (standar operasional prosedur)	3.92	0.672
9	Secara umum, saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan	4.18	0.566
10	Saya jarang menerima komplain/keluhan dari pelanggan (rekan, mahasiswa) terkait kualitas pekerjaan yang	3.82	0.701

No	Item Pertanyaan	Mean	Std. Deviation
	buruk		
11	Saya sering mendapatkan pengetahuan serta keterampilan baru terkait dengan pekerjaan	4.25	0.549
12	Saya mengambil pendekatan proaktif untuk menyelesaikan masalah pekerjaan	3.78	0.602
13	Saya biasanya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas	4.01	0.655
14	Saya menjaga reputasi instansi dan fokus terhadap disiplin pada instansi	4.12	0.511
15	Saya sering berharap untuk ditugaskan pada pekerjaan yang menantang	3.66	0.755
16	Secara umum, pimpinan saya senang dengan hasil pekerjaan saya	3.93	0.621
	TOTAL MEAN	3.95	

Sumber : Lampiran 5. Hasil Pengujian

#### D. Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji Asumsi Klasik

Dalam pembahasan mengenai proses pengujian, sebelumnya perlu dilakukan uji asumsi klasik sebagai prasyarat untuk melakukan pengujian hipotesis dalam suatu penelitian. Adapun macam uji asumsi klasik yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk dapat menguji apakah dalam model penelitian setelah diregresikan dapat terdistribusikan secara normal atau justru malah tidak terdistribusi normal dapat dilihat dari hasil nilai *Kolmogorov-Smirnov* yang diperoleh. Dan dapat dikatakan terdistribusikan secara normal jika nilai residual yang dihasilkan yaitu menunjukkan angka lebih besar dari 0.050 (Ghozali, 2018). Berikut adalah hasil uji normalitas :

**Tabel 4. 11** Hasil Uji Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>	<b>p-value</b>	<b>Keterangan</b>
Persamaan 1 <i>Self Efficacy - Employee Engagement</i>	0.200	Data terdistribusi secara normal
Persamaan 2 <i>Employee Engagement - Kinerja Karyawan</i>	0.200	Data terdistribusi secara normal
Persamaan 3 <i>Self Efficacy – Kinerja Karyawan</i>	0.200	Data terdistribusi secara normal

Sumber : Lampiran 5. Hasil Pengujian

Berdasarkan hasil perhitungan dari pengujian normalitas pada data tabulasi di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikan persamaan 1, 2, dan 3 masing-masing memiliki nilai yang sama yaitu sebesar 0.200 dan menyatakan nilai yang lebih besar dari pada 0.050. Demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan data penelitian yang digunakan dapat terdistribusikan secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk dapat menguji model regresi yang nantinya akan dilihat ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Untuk dapat mendeteksi ada atau tidak terjadinya multikolinearitas dalam suatu model penelitian, terdapat cara yaitu dengan melihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan bahwa terjadi multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* < 0.100 atau

sama dengan nilai  $VIF > 10$  (Ghozali, 2018). Adapun hasil yang diperoleh dari pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4. 12** Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Persamaan 1 <i>Self Efficacy - Employee Engagement</i>	1.000	1.000	Tidak terjadi multikolonieritas
Persamaan 2 <i>Employee Engagement - Kinerja Karyawan</i>	0.897	1.114	Tidak terjadi multikolonieritas
Persamaan 3 <i>Self Efficacy - Kinerja Karyawan</i>	0.897	1.114	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber : Lampiran 5. Hasil Pengujian

Bersarakan perhitungan dari hasil uji multikolonieritas didapat data bahwa nilai *tolerance* dari persamaan 1 (satu) sampai dengan 3 (tiga) menunjukkan tidak ada satupun variabel independen dalam persamaan tersebut yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0.100. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabelnya. Kemudian hasil kedua yaitu perhitungan *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai  $VIF > 10$ . Maka pada pengujian multikolonieritas ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) Uji Heteroskedastisitas sebuah pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini salah satu cara untuk dapat mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser. Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji glejser dapat dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan persamaan regresi nilai absolut pada residualnya. Jikalau pada variabel independen berkontribusi signifikansi secara statistik maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Dan dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas nilai kepercayaan yaitu 0.050 atau 5%. Berikut table 4.13 yang menjabarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini:

**Tabel 4. 13** Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Persamaan 1 ( <i>Self-efficacy - Employee Engagement</i> )	0.053	Tidak terjadi masalah heteroskedastisitas
Persamaan 2 ( <i>Self-efficacy dan Employee Engagement – Kinerja Karyawan</i> )	0.821 0.353	Tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 5. Hasil Pengujian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, didapat data bahwa persamaan 1 (satu) yang menguji mengenai hubungan antara variabel *self-efficacy* dengan variabel *employee engagement*, didapat nilai sig. dari hasil regresi persamaan satu dengan nilai absolut residual sebesar 0.053 yang berarti lebih besar dari 0.050. Sehingga dari persamaan ke 1 (satu) dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.



Sedangkan mengenai hubungan antara pengaruh yang ditimbulkan oleh *self-efficacy* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada persamaan 2 (dua), didapat nilai sig. dari hasil regresi dengan nilai absolut residual masing masing 0.821 dan 0.353 > 0.05. yang berarti bahwa dalam model regresi tersebut juga tidak terdapat adanya gejala heteroskedastisitas.

## 2. Uji Analisis Jalur

Dalam melakukan *path analysis* untuk membuktikan intervensi variabel *employee engagement* pada pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan, perlu dilakukan beberapa langkah tahapan pengujian. Adapun tahapan-tahapan yang dilakukan dalam pengujian ini diataranya yaitu sebagai berikut.

### a. Step 1: Model Persamaan 1 (Regresi Linear Sederhana)

Langkah pertama yang dapat dilakukan dalam pengujian hipotesis ini yaitu melakukan uji regresi linear sederhana dengan mengujikan persamaan 1 (satu) yaitu variabel *self-efficacy* terhadap *employee engagement*. Dalam model analisis regresi linier sederhana akan diuji secara parsial (uji t).



**Gambar 4. 5** Model Persamaan 1

Hipotesis yang dapat dibangun dari persamaan 1 adalah sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>**: *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*

Tahap pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan guna mengetahui pengaruh secara parsial antara masing-masing variabel yang bukan terikat (independen: *self-efficacy* dan mediasi: *employee engagement*) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Adapun indikator yang nantinya akan dipakai pakai dalam menentukan dasar hipotesis diterima atau ditolak yaitu:

- a. Jika nilai **sig.** < **0.050**, atau **t<sub>hitung</sub>** > **t<sub>tabel</sub>** maka terdapat pengaruh antar variabel (hipotesis diterima)
- b. Jika nilai **sig.** > **0.050**, atau **t<sub>hitung</sub>** < **t<sub>tabel</sub>** maka tidak terdapat pengaruh antar variabel (hipotesis ditolak)

<b>T<sub>tabel</sub> : <math>t ( \alpha/2 ; n - k - 1 ) = t (0.025 ; 104) = 1.983</math></b>
--

Keterangan:

**$\alpha$**  : nilai sig. (0.050)

**k** : variabel bebas

**n** : jumlah sampel

Adapun hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4. 14** Analisis Jalur Model 1*Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	42.434	5.041		8.418	0.000
Self Efficacy	0.555	0.161	0.320	3.450	0.001

Sumber : Lampiran 5. Hasil Pengujian

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, perhitungan regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 23.0 *for windows* didapataka hasil sebagai berikut:

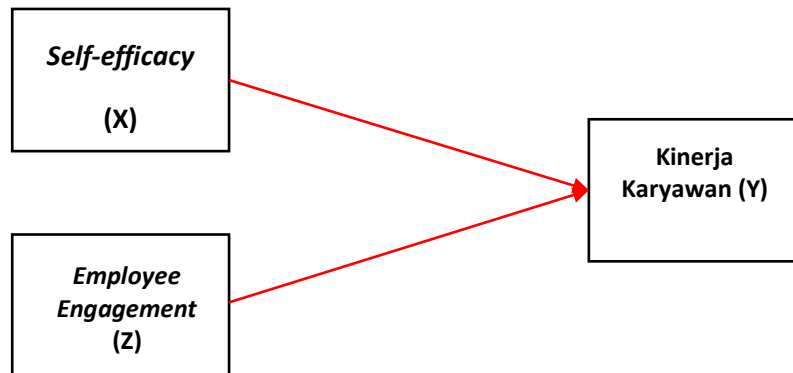
$$Z = 42.434 + 0.320 X + e$$

Mengacu pada *output* regresi analisis jalur model 1 pada tabel *coefficients* di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *self-efficacy* (X) yaitu 0.001 lebih kecil dari 0.050, nilai  $t_{hitung}$  3.450 >  $t_{tabel}$  yaitu 1.983, dan nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0.320. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1 yaitu variabel *self-efficacy* (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (Z), artinya **Hipotesis 1 diterima** dan dinyatakan berpengaruh secara parsial.

**b. Step 2: Model Persamaan 2 (Regresi Linear Berganda)**

Selain Regresi linear sederhana, pengujian dalam penelitian ini juga menggunakan analisis regresi linier berganda yang mana analisis ini bertujuan untuk melihat besaran pengaruh 2 variabel yaitu eksogen (X) dan juga variabel mediasi (Z) terhadap variabel

endogen (Y). Dalam penelitian ini dilakukan 1 (satu) kali analisis regresi linier berganda pada model persamaan 2 yaitu menguji pengaruh *self-efficacy* (X) dan *employee engagement* (Z) terhadap kinerja karawan (Y).



**Gambar 4. 6** Model Persamaan 2

Hipotesis yang dapat dibangun dari persamaan 1 adalah sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>:** *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>3</sub>:** *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Selain itu, dalam model analisis regresi linier berganda akan dilakukan juga diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Adapun indikator yang nantinya akan dipakai dalam menentukan dasar hipotesis diterima atau ditolak yaitu sebagai berikut:

- a. Jika nilai **sig.** < **0.050**, **t** *hitung* > **t** *tabel*, atau **F** *hitung* > **F** *tabel*, maka terdapat pengaruh antar variabel (hipotesis diterima)

- b. Jika nilai  $\text{sig.} > 0.050$ ,  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , atau  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka tidak terdapat pengaruh antar variabel (hipotesis ditolak)

$$\mathbf{F \text{ tabel} : } F ( k ; n - k ) = F ( 2 ; 104 ) = \mathbf{3.08}$$

$$\mathbf{T \text{ tabel} : } t ( \alpha/2 ; n - k - 1 ) = t ( 0.025 ; 103 ) = \mathbf{1.983}$$

Keterangan:

$\alpha$  : nilai sig. (0.050)

k : variabel bebas

n : jumlah sampel

Tabel 4.15 di bawah, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *self-efficacy* (X) yaitu 0.000 lebih kecil dari 0.050 dengan nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar  $7.555 > t_{\text{tabel}}$  yaitu 1.983 dan nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0.561. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 2 yaitu variabel *self-efficacy* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya **Hipotesis 2 dapat diterima** dan variabel *self-efficacy* (X) juga memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4. 15** Analisis Jalur Model 2

*Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.646	5.252		2.598	.011
Self Efficacy	1.031	0.136	0.561	7.555	.000
Employee Engagement	0.293	0.079	0.276	3.718	.000

Sumber : Lampiran 5. Hasil Pengujian

Berdasarkan pada *output* regresi berganda yang telah dilakukan serta hasil yang tertera pada tabel di atas, menyatakan bahwa analisis jalur model 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *employee engagement* (Z) yaitu 0.000 lebih besar dari 0.050 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3.718 > t_{tabel}$  yaitu 1.983, serta nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0.276. Artinya adalah **Hipotesis 3** pada model persamaan 2 **diterima**, Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* (Z) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, berdasarkan tabel 4.15 diatas, perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 23.0 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = 13.646 + 0.561 X + 0.276 Z + e$$

Pada tabel 4.16 di bawah, dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  49.542  $> F_{tabel}$  yaitu 3.08. hal tersebut berarti terdapat pengaruh stimultan antara variabel *self-efficacy* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4. 16** Hasil Uji Stimulan (Uji F)

#### ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1626.041	2	813.021	49.542	0.000
	Residual	1690.299	103	16.411		
	Total	3316.340	105			

Sumber : Lampiran 4. Hasil Pengujian

Diterimanya hipotesis ke 1 dan 3 akan membuat variabel *employee engagement* dalam hipotesis ke 4 secara tidak langsung dapat dikatakan mampu menjadi *intervening variable* dalam penelitian ini. Akan tetapi, untuk membuktikan bahwa mampu atau tidaknya variabel *employee engagement* dalam mengintervensi variabel *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan nantinya akan diuraikan secara jelas dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *sobel test* untuk menguji seberapa besar pengaruh mediasi dari variabel tersebut.

**c. Step 3: Koefisien Determinasi (*R Square*)**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan dengan memiliki tujuan untuk mengetahui kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yang ada. Dimana nilai koefisien determinasi diantara nol dan satu, dikarenakan dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel maka diperlukan perhitungan nilai koefisien determinasi untuk mengukur sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018).

Berdasarkan hasil pengujian sebelumnya yang mendukung data pengujian pada *path-analysis*, diperoleh jalur regresi dengan model penelitian seperti yang telah dipaparkan pada step 1 (Tabel 4.14) dan 2 (Tabel 4.15). Untuk menentukan nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari uraian berikut.

**Tabel 4. 17** Nilai R Square pada Analisis Jalur 1*Model Summary*

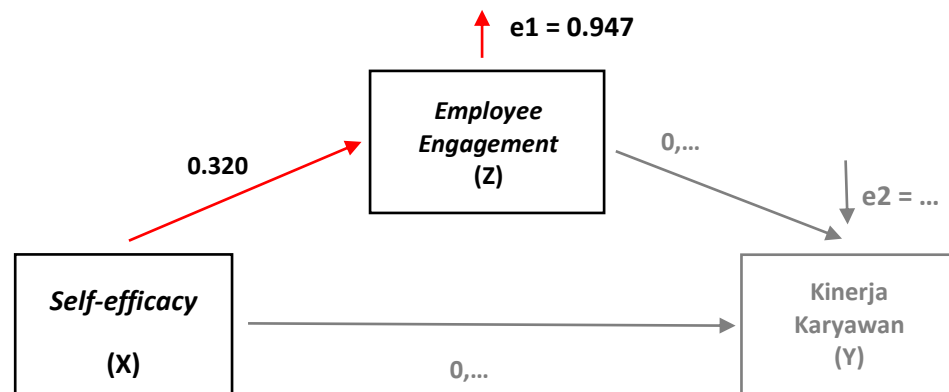
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
Persamaan 1 ( <i>Self-efficacy - Employee Engagement</i> )	0.320	0.103	0.094	5.042

Sumber: Lampiran 5. Hasil Pengujian

Mengacu pada *output* regresi analisis jalur model 1 pada bagian tabel *coefficients* 4.14, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *self-efficacy* (X) yaitu 0.001 lebih kecil dari 0.050 dan dengan nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0.320. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1 yaitu **variabel *self-efficacy* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (Z),** artinya H1 diterima.

Kemudian berdasarkan nilai R Square yang terdapat pada tabel 4.16 *model summary* adalah sebesar 0.103. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel *self-efficacy* (X) terhadap *employee engagement* (Z) sebesar 10.3% sementara sisanya 87.7% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian. Sementara itu untuk nilai e1 dapat dicari melalui rumus  $e1 = \sqrt{1-0.103} = 0.947$  dengan demikian diperoleh gambar diagram jalur untuk model 1 sebagai berikut :





**Gambar 4. 7** Model Analisis Jalur 1

**Tabel 4. 18** Nilai R Square pada Analisis Jalur 2

*Model Summary*

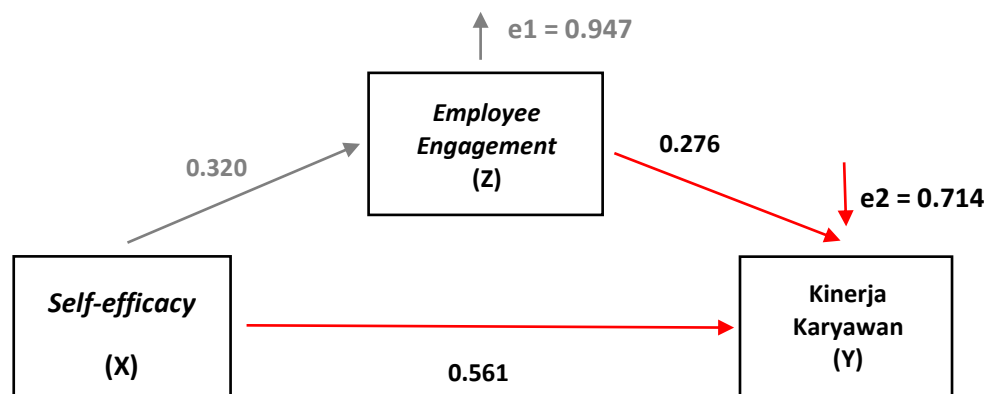
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
Persamaan 2 ( <i>Self-efficacy</i> dan <i>Employee Engagement</i> – Kinerja Karyawan)	0.700	0.490	0.480	4.051

Sumber: Lampiran 5. Hasil Pengujian

Mengacu pada *output* regresi analisis jalur model 2 pada bagian tabel 4.15 *coefficients* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *Self-efficacy* (X) yaitu 0.000 lebih kecil dari 0.050 dan dengan nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0.561. Sedangkan variabel *employee engagement* (Z) memiliki nilai signifikansi variabel yaitu sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.050 dan dengan nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0.276. Dari hasil tersebut memberikan kesimpulan bahwa regresi model 2 yaitu **variabel *self-efficacy* (X) dan *employee engagement* (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)**. Artinya H2 dan H3 diterima. Diterimanya ke dua

hipotesis tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi atau baiknya *self-efficacy* dan *employee engagement* yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka akan semakin baik juga peningkatan kinerja dari karyawan tersebut.

Berikutnya berdasarkan nilai R Square yang terdapat pada tabel 4.17 *model summary* adalah sebesar 0.490. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel *self-efficacy* (X) dan *employee engagement* (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 49% sedangkan sisanya yaitu 51% merupakan kontribusi variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini. Sementara itu untuk nilai  $e_2$  dapat dicari melalui rumus  $e_2 = \sqrt{(1-0.490)} = 0.714$  dengan demikian diperoleh gambar diagram jalur untuk model 2 sebagai berikut:



**Gambar 4. 8** Model Analisis Jalur 2

### 3. Uji Sobel

Berdasarkan uraian sebelumnya pada sub bagian koefisien determinasi, diketahui bahwa pengaruh langsung yang diberikan variabel *self-efficacy* (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar

0.561. sedangkan pengaruh tidak langsung X melalui Z (variabel *employee engagement*) terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta ( $\beta$ ) X terhadap Z dengan Z terhadap Y yaitu:

$$XY \times YZ = 0.320 \times 0.276 = 0.088$$

Maka pengaruh total yang diberikan X terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu:

$$= 0.561 + 0.088 = 0.649$$

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar  $0.561 >$  nilai pengaruh tidak langsung yaitu  $0.088$ .

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan atau tidaknya maka diuji menggunakan *sobel test*. Uji sobel sendiri digunakan guna mengetahui seberapa besar berpengaruh variabel mediasi yaitu *employee engagement* (Z) dalam memediasi pengaruh *self-efficacy* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Suatu variabel dapat dikatakan memediasi apabila variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel eksogen (X) dengan variabel endogen (Y). Adapun pengujian ini akan dilakukan dengan menggunakan rumus sobel sebagai berikut:

$$ab = a \times b$$

$$Sab = \sqrt{(a^2 \cdot Sb^2) + (b^2 \cdot Sa^2)}$$

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Keterangan :

$$a = 0.555 \qquad Sa = 0.161$$

$$b = 0.293 \qquad Sb = 0.079$$

Sumber: data Analisis Jalur Model 1 dan 2 (Tabel 4.14 dan Tabel 4.15)

$$ab = 0.555 \times 0.293$$

$$= 0.162615$$

$$Sab = \sqrt{(0.555)^2(0.079)^2 + (0.293)^2(0.161)^2}$$

$$= \sqrt{0.001922384 + 0.0022252919}$$

$$= \sqrt{0.0041476759}$$

$$Sab = 0.0644024526$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka perlu dilakukan perhitungan nilai t dari koefisien  $ab$  dengan persamaan sebagai berikut:

$$t = \frac{0.162615}{0.0644024526} = 2.549814787 = \mathbf{2.550}$$

$$\mathbf{T \text{ tabel} : } t (\alpha/2 ; n - k - 1) = t (0.025 ; 103) = \mathbf{1.983}$$

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diatas maka dapat diketahui bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  yang dihasilkan adalah 2.550 dimana nilai tersebut  $> 1.983$  ( $t_{\text{tabel}}$ ), yang mana dapat diartikan bahwa variabel mediasi tersebut berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 4** “*self-efficacy* secara tidak langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening” **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa adanya intervensi dari *employee engagement* pada

staf temporer UMY dalam memediasi hubungan antara tingkat kepercayaan *self-efficacy* terhadap kinerja yang dimiliki oleh para staf temporer.

## E. Pembahasan

Pada sub bab pembahasan di sini peneliti akan menyajikan penjelasan mengenai masing-masing hasil yang telah diuraikan sebelumnya pada pengujian hipotesis sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun hasil pengujian hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini akan dirincikan seperti sebagai berikut:

### 1. Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap *Employee Engagement*

Pengujian pertama yang dilakukan pada penelitian ini yaitu menguji pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee engagement*. Adapun hasil yang didapat dari pengolahan data menunjukkan bahwa nilai koefisiensi beta ( $\beta$ ) sebesar 0.320. Hal tersebut mengkonfirmasi bahwa tingkat *self-efficacy* yang dimiliki staf temporer pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mempengaruhi tingkatan *employee engagement* secara positif. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh dalam pengujian regresi didapatkan nilai sebesar  $0.001 < 0.050$ .

Data tersebut memberikan kesimpulan bahwa *self-efficacy* memanglah berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, sehingga **H<sub>1</sub> diterima**.

Berdasarkan hasil analisis, melihat dari hasil statistik deskriptif variabel *self-efficacy* memiliki angka interpretasi 3.90 (tinggi), dengan

nilai *mean* per indikator tertinggi adalah 4.16 yang diperoleh indikator “Saya merasa bahwa saya memenuhi syarat untuk pekerjaan yang saya lakukan”. Apabila dikaitkan dengan indikator *employee engagement* yang memperoleh skor mean tertinggi (3.89) “Di pekerjaan saya, saya merasa kuat dan semangat”, hal ini menunjukkan bahwa ketika staf temporer merasa yakin akan dirinya yang telah memenuhi syarat dalam melakukan suatu hal yakni baik berupa pekerjaan ataupun tugas dan menghadapi kendala yang terjadi ia akan menjalankan pekerjaan tersebut dengan penuh rasa semangat yang tinggi.

Selaras dengan hal tersebut, hasil serupa juga didapatkan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh McKeown dan Cochrane (2017) menyatakan bahwa *employee engagement* dipengaruhi oleh *self-efficacy* secara signifikan. Selain itu, bukti empiris lain yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap *employee engagement* juga di konfirmasi oleh Fajriah dan Darokah (2016) menjelaskan bahwa *self-efficacy* berpengaruh secara positif terhadap *employee engagement*. Temuan lainnya oleh Kim dan Hyun (2017), mengkonfirmasi bahwa *self-efficacy positively influences their employee engagement*. Berdasarkan kesamaan-kesamaan hasil yang diperoleh dari penelitian terdahulu tersebut berarti *self-efficacy* memanglah merupakan salah satu komponen atau faktor penting yang mempengaruhi adanya *employee engagement*.

Cara sederhana untuk dapat melihat seorang karyawan itu mencapai puncak atau dapat memiliki rasa keterikatan dengan tempat ia bekerja

adalah ketika mereka (karyawan) merasakan perasaan mampu, percaya akan kemampuan yang ada pada diri karyawan dan menikmati pekerjaan tersebut. Karena semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimiliki maka mereka akan cenderung dapat mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif, serta emosional untuk menemukan arti pada suatu pekerjaan, yang secara otomatis hal tersebut dapat membantu mereka untuk menjadi lebih berkembang dalam melakukan pekerjaan serta membuat mereka memiliki dedikasi atau *engagement* tersendiri terhadap instansi tempat mereka bekerja tersebut.

## 2. Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada *output* regresi linear berganda yang telah dilakukan, didapatkan nilai signifikansi variabel *self-efficacy* (X) yaitu 0.000 lebih besar dari 0.050, dengan nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0.561. Artinya adalah *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa **Hipotesis 2 diterima.**

Jika ditinjau lebih lanjut dari hasil analisis, kita dapat melihat bahwa hasil uji statistik deskriptif variabel kinerja karyawan memiliki angka interpretasi 3.95 (tinggi), dengan perolehan skor indikator tertinggi adalah 4.25 “Saya sering mendapatkan pengetahuan serta keterampilan baru terkait dengan pekerjaan”. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja para staf temporer pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta masuk ke dalam kategori Tinggi yang kemungkinan disebabkan oleh suatu hal. Apabila dikaitkan,

hasil tersebut selaras dengan tingginya hasil statistik deskriptif yang dimiliki *self-efficacy*. Indikator yang memperoleh point tertinggi yaitu “Saya merasa bahwa saya memenuhi syarat untuk pekerjaan yang saya lakukan”. Hal ini menandakan bahwa tingginya tingkatan *self-efficacy* atau keyakinan mengenai kemampuan yang dimiliki oleh para staf temporer akan dirinya yang telah memenuhi kualifikasi syarat membuatnya cenderung memiliki keinginan untuk berkembang yang tinggi pula. Ketika hal-hal tersebut terpenuhi, maka karyawan cenderung selalu ingin tahu dan menggali potensi baru dalam dirinya yang mengakibatkan adanya peningkatan kinerja. Selaras dengan uraian tersebut, peran *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan juga didukung oleh hasil dari penelitian Alessandri, dkk. (2018) yang mengemukakan bahwa, *self-efficacy* secara signifikan dapat memprediksi tingkat prestasi kerja individu. Ketika seorang karyawan merasa optimis dalam mengerjakan pekerjaan yang diberika, maka pekerjaan yang dilakukan akan selesai dengan hasil yang baik dan membuat kinerja karyawan tersebut semakin baik lagi.

Pernyataan ini didukung oleh Budiastuti dan Budiastuti (2018), bahwa kinerja karyawan secara positif signifikan dipengaruhi oleh *self-efficacy*. Adapun hasil pengujian hipotesis yang lain yang mendukung hipotesis ini dilakukan oleh Ardanti dan Rahardja (2017); Ardi, Astuti, dan Sulistyio (2017); dan Fajriah dan Darokah (2016) mengenai pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil positif signifikan, yang artinya hipotesis tersebut diterima dan membuktikan



bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat *self-efficacy*.

### 3. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis statistik deskriptif, variabel *employee engagement* memiliki angka interpretasi sebesar 3.52 (tinggi), dengan perolehan skor indikator tertinggi adalah 4.25 “Saya sering mendapatkan pengetahuan serta keterampilan baru terkait dengan pekerjaan”. Angka tersebut menandakan bahwa tingkat *engagement* yang dimiliki para staf temporer UMY tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja para staf temporer pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang masuk ke dalam kategori tinggi kemungkinan disebabkan oleh adanya pengetahuan serta keterampilan baru yang ia dapatkan dalam lingkungan kerja.

Selain itu, hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dan nilai beta ( $\beta$ )= 0.267. Hal tersebut mengkonfirmasi bahwa tingginya tingkat *engagement* yang dimiliki oleh staf temporer, membuat kinerja yang dihasilkan oleh mereka semakin tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sudah terbukti (**H<sub>3</sub> diterima**). Hal ini tentunya senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Nazir dan Islam (2017) menyatakan bahwa, *employee engagement* secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ketika karyawan merasakan *engagement*, ia akan dengan penuh energi mendedikasikan dirinya untuk pekerjaan perusahaan. Sehingga, dalam bekerja karyawan tersebut akan tenggelam dalam aktivitas untuk menyelesaikan tugas perusahaan tersebut dengan segera. Hal ini tentunya berdampak positif pada kinerja dari karyawan, ketika keterikatan kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka kinerja karyawanpun akan meningkat. Hasil pengujian hipotesis lainnya yang dilakukan oleh Grobelna (2018), membuktikan bahwa *engagement* secara signifikan berkaitan dengan *performance*. Melalui penelitiannya yang berjudul “*Employee Engagement dan Job Performance In Lebanon: The Mediating Role of Creativity*”, Ismail, Iqbal, dan Nasr (2019) mengkonfirmasi bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara *engagement* dan juga *job performance*.

#### **4. Pengaruh *Self-efficacy* Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Melalui *Employee Engagement* Sebagai *Variable Intervening***

Pengujian ke empat yang dilakukan pada penelitian ini yaitu menguji peranan *employee engagement* dalam memediasi hubungan antara *self-efficacy* dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari *path analysis* dan rumus penghitungan pada *sobel test*, didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.550 >$  dari  $t_{tabel}$  1,983 dengan tingkat signifikansi 0.050. Maka dapat disimpulkan bahwa **H<sub>4</sub> diterima**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan untuk memediasi hubungan antara *self-efficacy* dengan Kinerja Karyawan. Hasil

penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Zabielske, Urbanaviciute, dan Balsiene (2018) melalui penelitiannya yang berjudul “*From Psychosocial Working Environment to Good Performance: The Role of Work Engagement*”, menjelaskan bahwa *work engagement* memberikan efek tidak langsung yang signifikan dari *personal resource* (*self-efficacy*) pada kinerja pekerjaan menjadi signifikan.

Hal ini menunjukkan bahwa adanya *engagement* yang tinggi pada diri staf temporer UMY mampu memberikan efek mediasi terhadap *self-efficacy* kepada kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini didapatkan juga oleh penelitian yang dilakukan Fajriah dan Darokah (2016), yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh *employee engagement*. Selain itu, variabel *work engagement* memediasi hubungan secara positif antara *self-efficacy* dengan *performance* dibuktikan juga oleh penelitian Rahayu (2018).

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Pada Bab lima ini kesimpulan dibuat dengan tujuan untuk dapat memaparkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan guna memberikan pemahaman mengenai hasil dari analisis data yang telah dilakukan dan diuraikan sebelumnya. Berdasarkan pengujian terhadap empat hipotesis yang dilakukan terhadap objek staf temporer di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mengenai intervensi variabel *employee engagement* pada pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 diterima, *Self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*
2. Hipotesis 2 diterima, *Self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Hipotesis 3 diterima, *Employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Hipotesis 4 diterima, *Self-efficacy* berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi

## B. Saran

Adapun saran yang dapat diajukan serta dijadikan bahan pertimbangan berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Instansi :

Sebagai bahan pertimbangan juga masukan dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dari staf temporer maupun staf tetap UMY dengan meninjau ulang hasil penelitian yang diperoleh, menunjukkan bahwa tingkat *engagement* yang dimiliki oleh staf temporer adalah tinggi dan dipengaruhi oleh *self-efficacy*. Yang mana kinerja dari staf itu sendiri dalam penelitian ini dipengaruhi oleh *self-efficacy* dan *employee engagement*. Akan tetapi bila di bandingkan dengan variabel lain, berdasarkan analisis statistik deskriptif *employee engagement* adalah variabel yang memiliki skor *mean* terendah yaitu 3.52, dengan indikator terkecilnya 2.72 “Ketika saya bekerja, saya lupa semua hal lain di sekitar saya”. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, peneliti mengusulkan dan mengharapkan agar instansi dapat melakukan *maintenance* serta *development* terhadap tingkat *self-efficacy* yang dimiliki SDM UMY serta mencari tahu apa yang membuat indikator tersebut melemah untuk mencapai *engagement rate* yang tinggi serta kualitas kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Peneliti mengusulkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan memodifikasinya menggunakan objek lain atau dengan menambah variabel baru lainnya.

### C. Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaannya, peneliti telah berupaya semaksimal mungkin untuk penelitian ini. Namun peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan serta keterbatasan dan kendala yang menyertai selama proses penelitian ini berlangsung, baik itu dari faktor internal maupun faktor eksternal. Adapun keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Dalam menyebarkan kuisisioner kepada objek penelitian, peneliti tidak dapat menjangkau keseluruhan populasi yang ada. Hanya 130 dari jumlah keseluruhan  $\pm 161$  staf temporer UMY yang dapat dijangkau oleh peneliti untuk mengambil sampel penelitian ini dan hanya 112 kuesioner yang kembali. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan informasi yang dimiliki peneliti mengenai penempatan unit kerja dan kontak pribadi milik staf temporer yang dapat dihubungi. Adapun hal lain yang menyebabkan kuesioner tidak sampai kepada sebagian populasi lainnya adalah dikarenakan adanya pandemi *covid-19* yang mengharuskan sebagian staf temporer menjalankan *work from home* (WFH) sehingga tidak dapat ditemui dan mengisi kuesioner penelitian.

2. Padatnya aktivitas kerja yang dimiliki staf temporer mengakibatkan pengumpulan kuesioner penelitian tidak dapat dilakukan secara langsung sekaligus dan peneliti harus melakukan *follow-up* berulang kali terhadap responden penelitian untuk mendapatkan data penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement dan job performance. *Career Development International*.
- Alfes, K., Shantz, A., & Alahakone, R. . (2016). Testing Additive Versus Interactive Effects of Person-Organization Fit dan Organizational Trust on Engagement dan Performance. *Personnel Review*.
- Ali, Z., Sabir, S., & Mehreen, A. (2019). Predicting engagement dan performance through firm's internal factors. *Journal of Advances in Management Research*.
- Aprilia, N., Priyatama, A. N., & Satwika, P. A. (2015). Hubungan antara *Self-efficacy* dan Hardiness dengan Work engagement pada Anggota DPRD Kota Surakarta. . *Wacana*, 7(1).
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri, dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 6(3), 165-175.
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulistyono, M. C. W. (2017). Pengaruh Self Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1), 163-172.
- Ariarni, N. & Afrianty, T. W. . (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening . *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(4), 169-177.
- Armstrong, M. (2011). *Armstrong's hdanbook of strategic human resource management FIFth edition*. London: Kogan Page.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demdans-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*.
- Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change*. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought dan action. *A social cognitive theory*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1991). Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational behavior dan human decision processes*, 50(2), 248-287.
- Bandura, A. (1994). Self Efficacy. *academia.edu*.
- Bandura, A. (2010). *Self-efficacy*. *The Corsini encyclopedia of psychology*, 1-3.



- Bonner, S. E. & Sprinkle, G. B. (2002). The effects of monetary incentives on effort dan task performance: theories, evidence, dan a framework for research. *Accounting, organizations dan society*.
- Budiastuti, A. & Budiastuti, S. (2018). Pengaruh Self Efficacy, Employee Engagement, dan Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi Swasta di Purwokerto. *Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)*, 1(1), 41-54.
- Consiglio, C., Borgogni, L., Di Tecco, C., & Schaufeli, W. B. (2016). What makes employees engaged with their work? The role of *self-efficacy* dan employee's perceptions of social context over time. *Career development international*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajenen Sumber Daya Manusia*. Bdanung: Alfabeta.
- Fajriah, N. & Darokah, M. (2016). Pengaruh Efikasi Diri dan Persepsi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediator pada Karyawan BMT BIF Yogyakarta. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*, 13(1), 37-49.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit-Undip.
- Grobelna, A. (2018). Effects of Individual dan Job Characteristics on Hotel Contact Employees' Work Engagement dan Their Performance Outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Heizer, J. & Render, B. (2019). *Operations management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Insan, A. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Intrinsik, Work Engagement dan Kinerja Karyawan. *Journal of Business Studies*, 2(1), 1-18.
- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). Employee engagement dan job performance in Lebanon: the mediating role of creativity. *International Journal of Productivity dan Performance Management*.
- Jones, G. R. (1986). Socialization tactics, *self-efficacy*, dan newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management journal*, 29(2), 262-279.
- Kim, M. S. & Koo, D. W. (2017). Linking LMX, Engagement, Innovative Behavior, dan Job Performance in Hotel Employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.

- Kim, W. & Hyun, Y. S. (2017). The Impact of Personal Resources on Turnover Intention. *European Journal of Training dan Development*.
- Kunte, M. & RungRuang, P. (2019). Longitudinal study of antecedents of work engagement in Thailand. In *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, Emerald Publishing Limited.
- Liao, C. W., Lu, C. Y., Huang, C. K., & Chiang, T. L. (2012). Work values, work attitude dan job performance of green energy industry employees in Taiwan. *African Journal of Business Management*, 6(15), 5299.
- Luthans, F. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jogjakarta: Andi
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masram, Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Taman Sidoarjo: Zifatama.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management*. America: Thomson South-Western.
- Mathis, R. L., Jackson, . H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human Resource Management*. Boston: CENGAGE Learning.
- McKeown, T. & Cochrane, R. (2017). Independent professionals dan the potential for HRM innovation. *Personnel Review*.
- Nazir, O. & Islam, J. U. (2017). Enhancing organizational commitment dan employee performance through employee engagement. *South Asian Journal of Business Studies*.
- Nurfajar, N., Marzuqi, M. S., & Rohmayati, N. (2018). Pengaruh Employee Engagemet dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT Nikimas Gemilang Divisi PCI S5 Serang Banten. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(1), 35-46.
- Rahayu, H. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Tekanan Psikologis dan Kinerja Karyawan di Mediasi *Self-efficacy* dan Keterlibatan Kerja.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2016). *Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2016). *Manajemen*. Jakarta: Jakarta.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, Jonathan. (2012). *Path Analysis dengan SPSS*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.

- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, dan their relationship with burnout dan engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational dan Organizational Psychology dan Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement dan Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively dan working compulsively. *The long work hours culture: Causes, consequences dan choices*, 203-226.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2019). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal Relationships between Job Resources, Personal Resources, dan Work Engagement. *Journal of Vocational behavior*, 74(3), 235-244.
- Zabielske, L. J., Urbanaviciute, I., & Balsiene, R. R. (2018). From psychosocial working environment to good performance: the role of work engagement. *Baltic Journal of Management*.

!

# LAMPIRAN

## Lampiran 1 : Izin Penelitian

### SURAT IZIN PENELITIAN



**UMY** UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH  
YOGYAKARTA  
Unggul & Islami

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

- Program Studi Manajemen (Terakreditasi A, 2018)  
- Program Studi Akuntansi (Terakreditasi A, 2015)  
- Program Studi IESP (Terakreditasi A, 2016)

Nomor : 245/A.4-II/MNJ/XII/2020  
Hal : **Permohonan Ijin Riset**

Yogyakarta, 29 Desember 2020

Kepada Yth.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Untuk mendapatkan gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMY, salah satu kewajiban mahasiswa adalah menyusun Tulisan Ilmiah/ Skripsi.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas kami mohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk memberikan ijin penelitian kepada:

Nama : Chintya Dewi Nurjanah

NIM : 20170410392

Program Studi : Manajemen

Alamat Asal : Blok Kasab No.10 Rt/Rw 001/003, Ds. Sleman Lor, Kec. Sliyeg, Kab. Indramayu, Prov. Jawa Barat - 45281

Tujuan : Untuk menyusun Skripsi yang berjudul:

"Intervensi Variabel Employee Engagement pada Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan"

Lokasi Penelitian : Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Waktu Penelitian : Januari - Februari 2021

Atas kerjasama dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Wakil Dekan

Dr. Endah Saptutyingsih, M.Si.

ADDRESS  
Kampus Terpadu UMY  
Jl. Lingkar Selatan • Tamantirto • Kasihan • Bantul  
Yogyakarta 55183  
Indonesia

CONTACT  
Phone +62 274 387656 ext.117  
Fax +62 274 387646  
Email info.feb@umy.ac.id  
Web www.umy.ac.id

Unggul & Islami

**Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian****KUESIONER PENELITIAN****INTERVENSI VARIABEL *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PENGARUH  
*SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada karyawan temporer – UMY)

**A. Identitas Responden**

Sebelum mengisi pernyataan/pertanyaan yang ada dalam kuisisioner ini di mohon untuk mengisi data diri terlebih dahulu:

Nama :

Jenis Kelamin : ( ) Laki-laki ( ) Perempuan

Usia :

Unit Kerja :

No. Hp/WhatsApp :

Email :

**B. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Pernyataan/pertanyaan yang ada dalam kuisisioner ini mohon untuk dibaca dengan seksama dan dipahami dengan sebaik-baiknya, lalu bandingkan dengan kondisi yang anda alami pada tempat kerja.
2. Setiap pernyataan/pertanyaan memiliki (5) pilihan jawaban. Anda cukup memilih salah satu pilihan jawaban yang tersedia yang mewakili persepsi anda. Tidak ada jawaban benar dan salah. Segala informasi yang saudara/i isikan semata akan digunakan sebagai data penelitian ini dan dijaga kerahasiaannya.

3. Cara menjawab kuesioner adalah dengan memberikan tanda ( $\surd$ ) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan ketentuan sebagai berikut:

No.	Simbol	Kategori	Bobot
1.	STS	Sangat Tidak Setuju	1
2.	TS	Tidak Setuju	2
3.	N	Netral	3
4.	S	Setuju	4
5.	SS	Sangat Setuju	5

4. K  
u  
i  
s  
i

oner ini dapat digunakan secara optimal apabila seluruh pernyataan/pertanyaan telah terjawab, oleh karena itu saya selaku peneliti mengharapkan kesediaan saudara/i agar dapat mengisi dengan sungguh-sungguh, dan pastikan semua pernyataan sudah terjawab.

### C. Daftar Pernyataan/Pertanyaan Kuisisioner

No	Pernyataan/pertanyaan	Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
<i>Self-efficacy</i>						
1.	Pekerjaan saya baik dalam lingkup kemampuan saya					
2.	Saya tidak mengalami masalah dalam menyesuaikan untuk bekerja pada instansi ini					
3.	Saya merasa bahwa saya memenuhi syarat untuk pekerjaan yang saya lakukan					
4.	Saya memiliki semua pengetahuan teknis yang saya butuhkan untuk menangani pekerjaan saya, yang saya butuhkan sekarang adalah pengalaman praktis					
5.	Saya merasa yakin bahwa keterampilan dan kemampuan saya sama atau melebihi keterampilan rekan-rekan saya.					

No	Pernyataan/pertanyaan	Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
6.	Pengalaman dan pencapaian saya di masa lalu meningkatkan kepercayaan diri saya bahwa saya akan mampu bekerja dengan sukses pada instansi ini					
7.	Saya bisa menangani pekerjaan yang lebih menantang daripada yang sedang saya lakukan					
8.	Berbicara secara profesional, pekerjaan saya memuaskan persis harapan saya					
<b><i>Employee Engagement</i></b>						
	<b><i>Vigor</i></b>					
9.	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin bekerja					
10.	Saya merasa penuh energi ketika di tempat kerja					
11.	Di tempat kerja saya selalu gigih, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik					
12.	Pada suatu waktu, saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama					
13.	Di pekerjaan saya, saya sangat ulet, secara mental					
14.	Di pekerjaan saya, saya merasa kuat dan semangat					
<b><i>Dedication</i></b>						
15.	Bagi saya, pekerjaan saya menantang					
16.	Pekerjaan saya menginspirasi saya					
17.	Saya antusias dengan pekerjaan saya					
18.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan					
19.	Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna dan tujuan					



No	Pernyataan/pertanyaan	Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
	<b><i>Absorption</i></b>					
20.	Ketika saya bekerja, saya lupa semua hal lain di sekitar saya					
21.	Waktu berlalu ketika saya bekerja					
22.	Saya terhanyut ketika saya bekerja					
23.	Sulit melepaskan diri dari pekerjaan saya.					
24.	Saya tenggelam dalam pekerjaan saya.					
25.	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens					
	<b>Kinerja Karyawan</b>					
26.	Saya mengerti pekerjaan saya dan bagaimana saya harus mengerjakannya					
27.	Saya memahami kriteria dari uraian penilaian kinerja pada tempat kerja saya saat ini					
28.	biasanya saya dapat mencapai standar kinerja pekerjaan saya					
29.	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan yang tak terduga					
30.	Saya mempertahankan catatan kehadiran yang baik					
31.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat dan tepat waktu					
32.	Saya dapat mempertahankan standar pelayanan yang baik di tempat saya bekerja					
33.	Saya terbiasa bekerja dengan SOP (standar operasional prosedur)					
34.	Secara umum, saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan					
35.	Saya jarang menerima komplain/keluhan dari pelanggan (rekan, mahasiswa) terkait kualitas					

No	Pernyataan/pertanyaan	Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
	pekerjaan yang buruk					
36.	Saya sering mendapatkan pengetahuan serta keterampilan baru terkait dengan pekerjaan					
37.	Saya mengambil pendekatan proaktif untuk menyelesaikan masalah pekerjaan					
38.	Saya biasanya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas					
39.	Saya menjaga reputasi instansi dan fokus terhadap disiplin pada instansi					
40.	Saya sering berharap untuk ditugaskan pada pekerjaan yang menantang					
41.	Secara umum, pimpinan saya senang dengan hasil pekerjaan saya					

### Lampiran 3 Profil dan Karakteristik Responden

#### Profil Responden

NO	RESPONDEN	JENIS KELAMIN	USIA	UNIT KERJA	NO HP/WHATSAPP	EMAIL
1	ANNISA AYU PRADIBTA	Perempuan	24	Badan Penjamin Mutu	895351486827	annisadibta@gmail.com
2	OKTIANA SHINTA HERAWATI	Perempuan	26	Badan Penjamin Mutu	82223793339	oktiana.shinta@umy.ac.id
3	RA FAHRIL ANAM	Laki-laki	22	Badan Penjamin Mutu	82335383966	fahrilanam@gmail.com
4	GESANG SUBKHAN FARIZAL	Laki-laki	25	Badan Perencanaan dan Pengembangan	83879843294	gesangfarizal@gmail.com
5	RIZAL NURHIDAYAT	Laki-laki	23	Badan Perencanaan dan Pengembangan	85252134639	rizal.nrhdyt@gmail.com
6	HABIRY	Perempuan	25	Badan Perencanaan dan Pengembangan	8983507535	hello.habiry@outlook.com
7	PERHAT ALFAZ	Laki-laki	26	Biro Admisi	85259850908	alfaz.perhat@gmail.com
8	DEA ANNISAA ULYA	Perempuan	23	Biro Admisi	8112779235	dea.ulya97@gmail.com
9	HELMI PRATAMA F	Laki-laki	24	Biro Admisi	8994863040	helmi.pratama.2014@fisipol.umy.ac.id
10	GALIH AROZAK	Laki-laki	24	Biro Admisi	87722729772	grozacq@gmail.com
11	ASMIYATI	Perempuan	24	Biro Admisi	87805451087	miniyati96@gmail.com
12	RUBIYATI	Perempuan	24	Biro Admisi	81804530397	rubiyati2110@gmail.com
13	SATRIA BUDI UTOMO	Laki-laki	24	Biro Sistem Informasi	81283437542	satria.budi.2015@ft.umy.ac.id
14	ARDITYA WILDAN HAKIM	Laki-laki	22	Biro Sistem Informasi	895377768202	arditya.wildan.2016@ft.umy.ac.id
15	ARI SUSENO	Laki-laki	22	Biro Sistem Informasi	82284086327	arcen.dev@gmail.com
16	MUHAMMAD WARDANA	Laki-laki	24	Biro Sistem Informasi	82281958599	m.wardana.2014@ft.umy.ac.id
17	AHMAD	Laki-laki	26	Biro Sistem Informasi	-	-
18	HAIDAR RAMZY MAKA	Laki-laki	25	Biro Sumber Daya Aset	81329810982	haidarramzymaka@gmail.com

NO	RESPONDEN	JENIS KELAMIN	USIA	UNIT KERJA	NO HP/WHATSAPP	EMAIL
19	ARIDANI	Laki-laki	22	Biro Sumber Daya Aset	81228429437	aridani.689.2015@gmail.com
20	DYAH AYU SALSABILA NIKMAH	Perempuan	25	Career Development Center UMY	89501379006	dyahsalsabila.nikmah@gmail.com
21	SYAFIRA NABILA KHAIRIAH	Perempuan	24	Career Development Center UMY	87738688861	firababunbire@gmail.com
22	ROHANA NUR AINI	Perempuan	25	Fakultas Agama Islam	-	-
23	AFRIADI	Laki-laki	24	Fakultas Agama Islam	-	-
24	HARLISKA MARDITIANA	Perempuan	25	Fakultas Agama Islam	-	-
25	ANONIM	Laki-laki	24	Fakultas Agama Islam	-	-
26	NUDIA AMBURIKA	Perempuan	23	Fakultas Agama Islam	81326748304	nudiamburikaa97@gmail.com
27	MUZAYANA	Perempuan	23	Fakultas Agama Islam	81215069316	moezayana39@gmail.com
28	TIARA RIZKY ANDESPA	Perempuan	22	Fakultas Agama Islam	87764592010	tiara.andespa@gmail.com
29	IRMA INDRIANI	Perempuan	23	Fakultas Agama Islam	85328715057	indrianiirma288@gmail.com
30	ANANDA ZIDA	Perempuan	23	Fakultas Agama Islam	82226409299	anandaharun9@gmail.com
31	JESSICA PUTRI	Perempuan	24	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	87894163821	-
32	HERNI IKA PRATIWI	Perempuan	24	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	85747455669	Hherniikaprawati@gmail.com
33	DEVI	Perempuan	22	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	81225103003	maghfirah32@gmail.com
34	NURFATINA AISYAH	Perempuan	23	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	85236524420	nrftnasyh@gmail.com
35	NOVALINDA	Perempuan	24	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	-	-
36	DEWI AMALIA Y	Perempuan	21	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	-	-
37	DEIDA SYAHNI	Perempuan	22	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	82240133316	dsyahni@gmail.com
38	LISDI VALENTIN PRATAMA	Perempuan	21	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	89668905224	valentinlisdi@gmail.com
39	MARDIAN	Perempuan	24	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	81289213417	maedian013@gmail.com
40	VERLITA CAHYA ADANI	Perempuan	23	Fakultas Hukum	81477085155	verlitacahya@gmail.com

NO	RESPONDEN	JENIS KELAMIN	USIA	UNIT KERJA	NO HP/WHATSAPP	EMAIL
41	JUNIAR CAHYANINGTYAS	Perempuan	24	Fakultas Hukum	85725881693	juniarcahya@gmail.com
42	MILA	Perempuan	24	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	-	-
43	SEPTA	Perempuan	23	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	-	-
44	ANAS ABY	Laki-laki	23	Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan	89604244420	anasabyy@gmail.com
45	MAYA	Perempuan	23	Fakultas Pendidikan Bahasa	85643173169	christine.yanuar@gmail.com
46	MUHAMMAD ARIK RIZQI	Laki-laki	22	Fakultas Pertanian	87749168847	barikrizqi79@gmail.com
47	NOVIA RATNA H	Perempuan	24	Fakultas Pertanian	895349382913	noviaratnah737@gmail.com
48	RACHMA CAMELIA SURATMI	Perempuan	24	Fakultas Pertanian	85785101656	rachmacamelias@gmail.com
49	SEPTIANA PERMATA	Perempuan	23	Fakultas Pertanian	85743313554	septianapermata799@gmail.com
50	ARLISA SIRI ZAHRA	Perempuan	22	Fakultas Teknik	89837221551	arlisalisa22@gmail.com
51	RIKA	Perempuan	25	Fakultas Teknik	82242067789	rlindafani@gmail.com
52	GUPITA CHIKA RANI	Perempuan	23	Fakultas Teknik	-	-
53	ANI WAHYU N K	Perempuan	25	Fakultas Teknik	81225777155	aniwahyunur@gmail.com
54	GISTI FAIRUZ	Perempuan	22	Fakultas Teknik	81215462936	gistifairuz@gmail.com
55	CAHYANING TYAS UTAMI	Perempuan	23	Fakultas Teknik	85702804710	chtyaass@gmail.com
56	NABILA	Perempuan	23	Fakultas Teknik	-	-
57	SEPTIVARI DINA PUTRI N	Perempuan	23	Fakultas Teknik	82313484636	septivaridina@gmail.com
58	SEKAR ARNINGTIAS A P	Perempuan	21	International Program for International Relations (IPIREL)	82265427740	sekar.arningtiass@gmail.com
59	TUGIYANTO	Laki-laki	23	International Program for Islamic Economics dan Finance (IPIEF)	82243034001	tugiyantougi@gmail.com
60	RUNI HILDA FADLANI SIREGAR	Perempuan	23	International Program of Law dan Sharia (IPOLS)	81263162191	runihilda@gmail.com

NO	RESPONDEN	JENIS KELAMIN	USIA	UNIT KERJA	NO HP/WHATSAPP	EMAIL
61	PUTRI ROHMATUN	Perempuan	22	International Program of Management Business (IMaBs)	89526876066	putrir206@gmail.com
62	MUHAMMAD RIDHO YULIYANTO	Laki-laki	23	Lembaga Kerja Sama	82268508744	ridhoyuliyanto@umy.ac.id
63	NAUFAL BAGUS PRATAMA	Laki-laki	22	Lembaga Kerja Sama	82175778809	naufalbagusp95@gmail.com
64	ESSA RAMADHANI DIRHA KIRANA	Laki-laki	23	Lembaga Kerja Sama	82137426478	essamusik@ymail.com
65	HANI NUR LATIFAH	Perempuan	24	Lembaga Kerja Sama	8886678080	haninurltf@gmail.com
66	ARINA ANJANI	Perempuan	23	LP3M	81809197888	-
67	ROSANIA AYU NINGTYAS	Perempuan	23	LP3M	895363171225	rosaniaayuningtyas@gmail.com
68	FEBRYANA DWI ARYANI	Perempuan	22	LP3M	82134522726	febryanaaryani@gmail.com
69	ALFIYAH ASAS	Perempuan	28	LP3M	82225747248	alfiyah.asas@gmail.com
70	ARIFIN SURYA ADHITAMA	Laki-laki	21	LP3M	89602429434	arifinadhitama11@gmail.com
71	AIMIR RASYID AZZIKRI	Laki-laki	22	LP3M	895422857981	rasyidazzikri12@gmail.com
72	FADHILAH RAUDHOTUS SORAYA	Perempuan	23	LP3M	82220487264	fadhilahrsrya@gmail.com
73	AZHFAR MUHAMMAD R	Laki-laki	23	LP3M	85211111856	azfar.muhammad24@gmail.com
74	MARLISA PUTRI UTAMI	Perempuan	23	LP3M	81229854699	lisaputri97@gmail.com
75	BODY MUTOHAROH	Perempuan	30	LP3M	-	-
76	ANGGITA AULIA MUFIDAWATI	Perempuan	22	LPKA	89698761682	anggitaaulia22@gmail.com
77	ATIKA DAMAYANTI	Perempuan	24	LPKA	85729000197	atikaade7@gmail.com
78	PUTRI FATIKASARI	Perempuan	22	LPKA	82324918132	-
79	SALSA SABILA AGASTI	Perempuan	22	LPKA	82280578593	salsa.sabila.2016@fai.umy.ac.id
80	RADITA IFTITAH	Perempuan	22	LPKA	85802247850	iftitahradita08@gmail.com

NO	RESPONDEN	JENIS KELAMIN	USIA	UNIT KERJA	NO HP/WHATSAPP	EMAIL
81	ANONIM	Perempuan	26	LPKA	-	-
82	DWIANA WIDY FITRIANINGTYAS	Perempuan	22	LPKA	81345163858	dwianawidy@gmail.com
83	DYAH	Perempuan	23	LPKA	-	-
84	EMARA NAJLA MEDINA	Perempuan	22	Magister Keperawatan UMY	82241141655	emaramadhan31@gmail.com
85	NISA	Perempuan	22	Magister Manajemen UMY	81703000181	ainunnisa3098@gmail.com
86	HASNA LUTHFIYA Z	Perempuan	24	Profesi Apoteker	81575773762	hasnaluthfiya09@gmail.com
87	AULIA RAHMA	Perempuan	24	Profesi Apoteker	81776097906	auliarahmafauzi@yahoo.co.id
88	ANONIM	Laki-laki	23	Program Doktorat Manajemen		
89	OKTAVIANI FATIMAH	Perempuan	23	Program Doktorat Manajemen	-	oktavianifatimah@icloud.com
90	AGUNG PURNOMO	Laki-laki	25	Program Doktorat Manajemen	87836198696	purnomoagung868@gmail.com
91	RAKHA ARDI NUGRAHA	Laki-laki	23	Program Vokasi	8996570790	rakhaardi123@gmail.com
92	TYKA RESTI DWI ADISTA	Perempuan	24	Program Vokasi	81228468818	tykaresti.tr@gmail.com
93	DINDA	Perempuan	22	Program Vokasi	-	-
94	CINTA	Perempuan	23	Program Vokasi	-	-
95	DIAN RAMADHANI SAMODRA W	Perempuan	23	Program Vokasi	-	-
96	ANNISAH RAHMAH	Perempuan	23	Program Vokasi	81252108429	anshrh1919@gmail.com
97	FALKA HAIDAR	Laki-laki	22	Psikologi Pendidikan Islam	815418232788	haidarfalka@gmail.com
98	VIENDA P	Perempuan	26	Sekretariat Universitas	-	-
99	ANONIM	Perempuan	23	Sekretariat Universitas	-	-
100	SYABELLA KHIRINA	Perempuan	22	Sekretariat Universitas	85353398558	syabellakhirina@gmail.com
101	NADIA NAURA MUTMAINAH	Perempuan	23	Sekretariat Universitas	81227588844	nadianauraam10@gmail.com
102	ANONIM	Perempuan	22	Unit Kerja Lain	-	-

NO	RESPONDEN	JENIS KELAMIN	USIA	UNIT KERJA	NO HP/WHATSAPP	EMAIL
103	BELLA	Perempuan	22	Unit Kerja Lain	-	lebandhrerself@gmail.com
104	NASIKHUN AMIN IMAWAN	Laki-laki	24	UPT Perpustakaan UMY	88980621915	nasikhun.19@gmail.com
105	SITI AISYAH	Perempuan	22	UPT Perpustakaan UMY	81230863767	aisyaais02@gmail.com
106	KARTIKA S	Perempuan	22	UPT Perpustakaan UMY	-	-

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

#### Jenis\_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	29	27.4	27.4	27.4
Valid Perempuan	77	72.6	72.6	100.0
Total	106	100.0	100.0	

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

#### Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 25	99	93.4	93.4	93.4
26 - 30	7	6.6	6.6	100.0
Total	106	100.0	100.0	



### Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

		Unit_Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Badan Penjamin Mutu	3	2.8	2.8	2.8
	Badan Perencanaan dan Pengembangan	3	2.8	2.8	5.7
	Biro Admisi	6	5.7	5.7	11.3
	Biro Sistem Informasi	5	4.7	4.7	16.0
	Biro Sumber Daya Aset	2	1.9	1.9	17.9
	Career Development Center UMY	2	1.9	1.9	19.8
	Fakultas Agama Islam	9	8.5	8.5	28.3
	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	9	8.5	8.5	36.8
	Fakultas Hukum	2	1.9	1.9	38.7
	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	2	1.9	1.9	40.6
	Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan	1	.9	.9	41.5
	Fakultas Pendidikan Bahasa	1	.9	.9	42.5
	Fakultas Pertanian	4	3.8	3.8	46.2
	Fakultas Teknik	8	7.5	7.5	53.8
	International Program for International Relations	1	.9	.9	54.7
	International Program for Islamic Economics dan Fi	1	.9	.9	55.7
	International Program of Law dan Sharia (IPOLS)	1	.9	.9	56.6
	International Program of Management Business (IMaB)	1	.9	.9	57.5
	Lembaga Kerja Sama	4	3.8	3.8	61.3
	Lembaga Penelitian, Publikasi dan Pengabdian Masya	10	9.4	9.4	70.8

Lembaga Pengembangan Kemahasiswaan dan Alumni	8	7.5	7.5	78.3
Magister Keperawatan UMY	1	.9	.9	79.2
Magister Manajemen UMY	1	.9	.9	80.2
Profesi Apoteker	2	1.9	1.9	82.1
Program Doktoral Manajemen	3	2.8	2.8	84.9
Program Vokasi	6	5.7	5.7	90.6
Psikologi Pendidikan Islam	1	.9	.9	91.5
Sekretariat Universitas	4	3.8	3.8	95.3
Unit Kerja Lain	2	1.9	1.9	97.2
UPT Perpustakaan UMY	3	2.8	2.8	100.0
Total	106	100.0	100.0	

#### Lampiran 4 : Data Hasil Kuesioner Penelitian

##### A. Hasil Kuisisioner *Self-efficacy*

Responden	<i>Self-efficacy (X)</i>								Jumlah (X)
	SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6	SE7	SE8	
1	4	4	4	4	4	5	4	4	33
2	4	4	4	4	4	4	4	3	31
3	4	4	4	4	3	4	4	3	30
4	4	4	4	3	3	3	3	4	28
5	4	3	3	2	3	4	5	5	29
6	5	4	4	4	4	4	4	4	33
7	4	4	4	4	4	4	4	3	31
8	4	4	4	4	3	4	4	3	30
9	4	4	4	4	5	5	3	3	32
10	4	4	4	4	4	4	4	3	31
11	3	4	4	4	3	4	3	4	29
12	4	4	5	4	4	4	3	4	32
13	4	3	3	4	3	4	3	3	27
14	5	3	5	5	5	5	5	3	36
15	4	4	5	4	4	3	4	3	31
16	4	3	5	5	5	4	2	5	33
17	4	4	4	4	3	3	3	3	28
18	4	4	4	5	3	4	4	3	31
19	3	4	5	3	4	5	3	4	31
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	4	4	3	3	30
24	4	4	4	4	3	4	2	4	29
25	3	4	3	4	3	4	4	4	29
26	4	4	4	5	3	4	4	4	32
27	4	4	4	4	4	4	3	2	29
28	4	4	4	4	3	4	4	4	31
29	4	1	4	4	1	4	4	3	25
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	3	4	3	3	4	4	4	29
32	5	3	4	4	3	5	5	4	33
33	4	4	5	5	3	4	4	5	34

Responden	<i>Self-efficacy (X)</i>								Jumlah (X)
	SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6	SE7	SE8	
34	5	4	5	5	4	4	4	3	34
35	4	4	4	4	3	4	3	4	30
36	3	4	4	2	3	4	4	4	28
37	4	4	5	4	4	4	4	2	31
38	5	5	5	4	5	5	5	5	39
39	4	3	5	5	3	4	4	4	32
40	3	4	4	4	3	4	4	3	29
41	5	4	4	4	4	4	5	4	34
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	4	3	4	4	3	4	4	4	30
44	4	4	3	3	2	4	3	3	26
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	4	4	5	4	4	5	5	4	35
47	5	5	5	4	4	4	5	5	37
48	4	4	4	5	3	4	3	3	30
49	3	4	3	4	3	4	3	4	28
50	4	4	5	4	4	4	4	4	33
51	3	3	3	3	3	3	3	3	24
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	4	3	4	3	3	5	4	4	30
54	4	4	4	4	3	4	5	4	32
55	4	4	5	5	4	4	4	3	33
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	4	4	4	4	4	4	4	3	31
59	5	5	5	4	4	4	5	3	35
60	3	5	4	3	3	4	4	4	30
61	4	4	5	4	4	5	4	4	34
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	4	4	4	4	4	3	3	3	29
64	5	5	5	5	3	5	5	5	38
65	4	4	4	4	4	4	5	3	32
66	4	4	5	3	2	5	3	4	30
67	4	4	4	4	4	4	4	3	31
68	4	3	4	3	3	4	4	4	29
69	4	4	4	4	4	4	4	2	30
70	5	4	5	4	4	4	4	4	34

Responden	<i>Self-efficacy (X)</i>								Jumlah (X)
	SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6	SE7	SE8	
71	5	5	5	4	4	4	5	5	37
72	3	4	4	4	4	4	5	4	32
73	4	4	4	3	4	4	5	3	31
74	4	4	4	3	3	4	4	4	30
75	4	5	4	4	4	5	4	4	34
76	3	3	4	3	2	3	3	3	24
77	4	2	3	4	4	4	4	4	29
78	4	4	4	4	3	4	3	4	30
79	4	4	4	4	3	4	4	3	30
80	5	4	5	4	4	5	4	4	35
81	5	5	5	3	5	5	5	5	38
82	4	3	3	3	3	3	3	3	25
83	5	4	5	4	4	4	4	2	32
84	4	5	5	2	5	4	5	4	34
85	4	4	4	4	3	5	4	3	31
86	4	3	4	3	3	3	4	3	27
87	4	4	3	4	3	4	4	4	30
88	5	4	5	5	5	4	4	4	36
89	4	4	4	3	3	4	4	4	30
90	3	3	3	3	3	5	4	4	28
91	4	4	4	4	3	4	5	4	32
92	5	5	4	5	3	5	5	4	36
93	4	4	4	5	4	4	4	4	33
94	4	3	5	4	4	4	4	5	33
95	5	4	5	4	4	5	4	4	35
96	5	4	5	5	4	5	4	4	36
97	3	4	4	3	2	4	4	4	28
98	4	4	3	3	3	3	4	2	26
99	4	4	4	3	2	4	4	3	28
100	5	5	4	5	3	4	5	5	36
101	4	4	4	3	3	3	3	3	27
102	4	4	4	4	3	4	3	4	30
103	5	4	4	3	3	4	3	3	29
104	4	4	3	3	3	3	3	3	26
105	3	4	4	3	3	4	3	4	28
106	5	5	5	5	4	4	4	4	36

B. Hasil Kuisisioner *Employee Engagement*

Responden	<i>Employee Engagement (Z)</i>																	Jumlah (Z)
	EE1	EE2	EE3	EE4	EE5	EE6	EE7	EE8	EE9	EE10	EE11	EE12	EE13	EE14	EE15	EE16	EE17	
1	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	2	2	2	2	2	4	62
2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	54
3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	57
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	2	2	4	61
5	5	1	3	2	3	4	5	4	3	4	4	3	2	1	2	1	3	50
6	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	57
7	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	2	2	2	4	54
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	65
9	3	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	54
10	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	3	3	3	4	59
11	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	58
12	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	54
13	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	56
14	2	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	1	3	3	3	2	3	58
15	2	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	3	4	2	4	62
16	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	4	2	4	3	5	3	5	67
17	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	59
18	4	3	5	4	2	4	5	4	4	3	4	1	4	3	3	2	2	57
19	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	66
20	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	60
21	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	62

Responden	<i>Employee Engagement (Z)</i>																	Jumlah (Z)
	EE1	EE2	EE3	EE4	EE5	EE6	EE7	EE8	EE9	EE10	EE11	EE12	EE13	EE14	EE15	EE16	EE17	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
23	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	56
24	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	58
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	63
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	63
27	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	4	2	4	2	2	2	3	50
28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	62
29	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	3	3	4	60
30	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	65
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
32	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	65
33	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	63
34	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	48
35	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	61
36	3	2	2	3	3	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	59
37	3	3	2	2	3	4	4	3	2	4	2	2	5	4	2	4	4	53
38	4	4	4	5	5	5	2	2	4	3	4	2	5	2	1	2	4	58
39	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	5	63
40	4	3	3	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	59
41	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	63
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	65
43	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	3	59
44	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	57

Responden	<i>Employee Engagement (Z)</i>																	Jumlah (Z)
	EE1	EE2	EE3	EE4	EE5	EE6	EE7	EE8	EE9	EE10	EE11	EE12	EE13	EE14	EE15	EE16	EE17	
45	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	62
46	3	4	3	4	4	5	3	3	4	3	3	1	3	2	2	2	3	52
47	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	2	4	3	4	67
48	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	1	4	4	64
49	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3	2	3	59
50	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	57
51	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	54
52	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	61
53	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	4	57
54	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	59
55	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	2	3	63
56	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	2	5	5	2	2	3	61
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	65
58	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	54
59	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	68
60	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	2	5	5	3	3	5	72
61	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	63
62	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
63	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
64	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	2	3	1	1	4	62
65	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	62
66	3	4	3	2	4	4	3	4	3	5	4	1	5	4	2	3	5	59
67	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	2	4	60



Responden	<i>Employee Engagement (Z)</i>																	Jumlah (Z)
	EE1	EE2	EE3	EE4	EE5	EE6	EE7	EE8	EE9	EE10	EE11	EE12	EE13	EE14	EE15	EE16	EE17	
68	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	68
69	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	55
70	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	1	5	68
71	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	2	5	5	3	3	5	72
72	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	51
73	2	3	2	5	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	57
74	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	61
75	4	3	4	5	5	4	3	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	68
76	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	60
77	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	3	4	5	61
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	4	60
79	3	3	2	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	54
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	1	1	3	57
81	2	3	3	5	4	4	3	3	4	3	4	5	5	3	3	3	4	61
82	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	62
83	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	60
84	2	3	4	4	5	3	3	2	3	4	4	2	5	3	3	2	3	55
85	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	59
86	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	2	4	56
87	3	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	5	5	3	5	4	66
88	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	70
89	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	61
90	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	53

Responden	<i>Employee Engagement (Z)</i>																	Jumlah (Z)
	EE1	EE2	EE3	EE4	EE5	EE6	EE7	EE8	EE9	EE10	EE11	EE12	EE13	EE14	EE15	EE16	EE17	
91	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	2	4	3	2	2	4	57
92	5	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	68
93	3	4	5	4	4	4	1	1	3	4	1	3	4	3	1	1	4	50
94	5	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	4	51
95	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	68
96	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	63
97	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	2	2	2	4	54
98	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	51
99	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	60
100	4	4	5	4	5	5	3	3	4	5	4	2	3	3	4	4	5	67
101	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	57
102	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	61
103	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	58
104	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	57
105	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	4	50
106	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	61

## C. Hasil Kuisisioner Kinerja Karyawan

Responden	Kinerja Karyawan (Y)																Jumlah (Y)
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	KK16	
1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	70
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	54
4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	5	4	5	4	3	3	61
5	2	4	3	2	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	3	64
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	62
7	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	58
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	63
9	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	60
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	61
11	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	68
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	62
13	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	61
14	4	3	4	4	2	4	4	2	5	4	5	3	2	5	3	5	59
15	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	66
16	5	5	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	3	5	3	4	64
17	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
18	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	5	5	4	3	5	4	63
19	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	63
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	3	5	66



Responden	Kinerja Karyawan (Y)																Jumlah (Y)
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	KK16	
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
44	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	62
45	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	59
46	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	4	64
47	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	71
48	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
49	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	3	5	67
50	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	63
51	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	57
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	65
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
54	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	63
55	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	74
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	64
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
59	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	71
60	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	72
61	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	64
62	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	55
63	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	53
64	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	3	3	70

Responden	Kinerja Karyawan (Y)																Jumlah (Y)
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	KK16	
65	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	65
66	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	2	4	62
67	4	3	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
68	4	4	4	5	1	5	4	3	5	4	5	5	5	5	3	3	65
69	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	57
70	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	66
71	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	75
72	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	61
73	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	5	3	4	4	5	4	60
74	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	60
75	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	72
76	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	52
77	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	57
78	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	62
79	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	4	3	54
80	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	62
81	4	4	5	5	1	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	70
82	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	60
83	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	62
84	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	4	3	4	70
85	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	57
86	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	56

Responden	Kinerja Karyawan (Y)																Jumlah (Y)
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	KK16	
87	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	61
88	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	4	69
89	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	61
90	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	60
91	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	5	4	62
92	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	72
93	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	65
94	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	63
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	78
96	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	75
97	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	3	4	3	61
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	59
99	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	66
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	78
101	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	57
102	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	55
103	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	62
104	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	53
105	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	56
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	65

## Lampiran 5 Hasil Pengujian

## HASIL UJI VALIDITAS

*Self-efficacy*  
Correlations

		SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6	SE7	SE8	SEtotal
SE1	Pearson Correlation	1	.250	.486**	.380 <sup>†</sup>	.485**	.183	.387 <sup>†</sup>	.007	.652**
	Sig. (2-tailed)		.120	.001	.016	.002	.258	.014	.967	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SE2	Pearson Correlation	.250	1	.338 <sup>†</sup>	.063	.139	.137	.163	.125	.428**
	Sig. (2-tailed)	.120		.033	.700	.391	.398	.316	.442	.006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SE3	Pearson Correlation	.486**	.338 <sup>†</sup>	1	.351 <sup>†</sup>	.489**	.219	.290	.129	.694**
	Sig. (2-tailed)	.001	.033		.026	.001	.175	.070	.428	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SE4	Pearson Correlation	.380 <sup>†</sup>	.063	.351 <sup>†</sup>	1	.521**	.012	.274	.092	.589**
	Sig. (2-tailed)	.016	.700	.026		.001	.940	.087	.574	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SE5	Pearson Correlation	.485**	.139	.489**	.521**	1	.271	.608**	.142	.785**
	Sig. (2-tailed)	.002	.391	.001	.001		.091	.000	.382	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SE6	Pearson Correlation	.183	.137	.219	.012	.271	1	.301	.357 <sup>†</sup>	.497**
	Sig. (2-tailed)	.258	.398	.175	.940	.091		.059	.024	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SE7	Pearson Correlation	.387 <sup>†</sup>	.163	.290	.274	.608**	.301	1	.244	.675**
	Sig. (2-tailed)	.014	.316	.070	.087	.000	.059		.129	.000













KK1 2	Pearson Correlation	.237	.109	.386*	.309	.132	.370*	.551**	.449**	.188	.370*	.343*	1	.365*	-.016	.445**	.185	.558**
	Sig. (2-tailed)	.141	.502	.014	.053	.417	.019	.000	.004	.245	.019	.030		.020	.922	.004	.253	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK1 3	Pearson Correlation	.424**	.286	.320*	.392*	.379*	.518**	.384*	.656**	.256	.300	.213	.365*	1	.304	.398*	.168	.656**
	Sig. (2-tailed)	.006	.074	.044	.012	.016	.001	.015	.000	.111	.060	.187	.020		.057	.011	.300	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK1 4	Pearson Correlation	.232	.107	.102	.161	.288	.509**	.149	.217	.574**	.248	.423**	-.016	.304	1	.108	.484**	.465**
	Sig. (2-tailed)	.149	.510	.529	.320	.072	.001	.359	.179	.000	.122	.007	.922	.057		.505	.002	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK1 5	Pearson Correlation	.257	.338*	.413**	.354*	.291	.435**	.450**	.353*	.213	.115	.389*	.445**	.398*	.108	1	.398*	.627**
	Sig. (2-tailed)	.109	.033	.008	.025	.068	.005	.004	.025	.186	.481	.013	.004	.011	.505		.011	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK1 6	Pearson Correlation	.300	.111	.305	.375*	.089	.452**	.303	.198	.572**	.455**	.401*	.185	.168	.484**	.398*	1	.568**
	Sig. (2-tailed)	.060	.496	.055	.017	.585	.003	.057	.222	.000	.003	.010	.253	.300	.002	.011		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KKto tal	Pearson Correlation	.669**	.538**	.699**	.663**	.447**	.748**	.751**	.717**	.649**	.587**	.549**	.558**	.656**	.465**	.627**	.568**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**HASIL UJI RELIABILITAS***Self-efficacy***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	8

*Employee Engagement***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	17

## Kinerja Karyawan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	16

**HASIL UJI STATISTIK DESKRIPTIF***Self-efficacy***Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SE1	106	3	5	4.08	.564
SE2	106	1	5	3.92	.619
SE3	106	3	5	4.16	.604
SE4	106	2	5	3.87	.691
SE5	106	1	5	3.51	.733
SE6	106	3	5	4.08	.529
SE7	106	2	5	3.92	.692
SE8	106	2	5	3.68	.711
Valid N (listwise)	106				

*Employee Engagement*  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EE1	106	2	5	3.47	.783
EE2	106	1	5	3.60	.643
EE3	106	2	5	3.60	.672
EE4	106	2	5	3.73	.799
EE5	106	2	5	3.82	.614
EE6	106	3	5	3.89	.540
EE7	106	1	5	3.57	.884
EE8	106	1	5	3.56	.731
EE9	106	2	5	3.74	.606
EE10	106	3	5	3.82	.614
EE11	106	1	5	3.68	.684
EE12	106	1	5	2.72	1.002
EE13	106	2	5	3.85	.753
EE14	106	1	5	3.31	.809
EE15	106	1	5	2.90	.804
EE16	106	1	5	2.81	.852
EE17	106	2	5	3.69	.709
Valid N (listwise)	106				

**Kinerja Karyawan**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	106	2	5	4.13	.553
KK2	106	2	5	3.94	.645
KK3	106	3	5	3.92	.597
KK4	106	2	5	3.93	.666
KK5	106	1	5	3.77	.831
KK6	106	2	5	3.93	.574
KK7	106	3	5	3.98	.516
KK8	106	2	5	3.92	.672
KK9	106	3	5	4.18	.566
KK10	106	1	5	3.82	.701
KK11	106	3	5	4.25	.549
KK12	106	3	5	3.78	.602
KK13	106	2	5	4.01	.655



KK14	106	3	5	4.12	.511
KK15	106	2	5	3.66	.755
KK16	106	3	5	3.93	.621
Valid N (listwise)	106				

## HASIL UJI ASUMSI KLASIK

### UJI NORMALITAS

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual XZ	Unstandardized Residual XY	Unstandardized Residual ZY
N		106	106	106
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	5.01761122	4.27305785	5.00184748
Most Extreme Differences	Absolute	.072	.046	.072
	Positive	.039	.046	.072
	Negative	-.072	-.038	-.052
Test Statistic		.072	.046	.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

### UJI MULTIKOLINEARITAS

#### *Self Efficacy – Employee Engagement*

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	42.434	5.041		8.418	.000		
	Self Efficacy	.555	.161	.320	3.450	.001	1.000	1.000

a. *Dependent Variable: Employee Engagement*

*Self-efficacy & Employee Engagement – Kinerja Karyawan*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.646	5.252		2.598	.011		
	Self Efficacy	1.031	.136	.561	7.555	.000	.897	1.114
	Employee Engagement	.293	.079	.276	3.718	.000	.897	1.114

a. *Dependent Variable: Kinerja Karawan*

**UJI HETEROSKEDASTISITAS**

*Self Efficacy – Employee Engagement*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.889	3.006		-.628	.531
	Self Efficacy	.188	.096	.189	1.958	.053

a. *Dependent Variable: ABS\_RES.XZ*

*Self-efficacy & Employee Engagement – Kinerja Karyawan*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.386	3.129		2.041	.044
	Self Efficacy	-.018	.081	-.023	-.227	.821
	Employee Engagement	-.044	.047	-.096	-.932	.353

a. *Dependent Variable: ABS\_RES.XZY*

**UJI - T***Self-efficacy – Employee Engagement***Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.434	5.041		8.418	.000
	Self Efficacy	.555	.161	.320	3.450	.001

a. *Dependent Variable:* Employee Engagement

**UJI - T & UJI – F***Self-efficacy & Employee Engagement – Kinerja Karyawan***Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.646	5.252		2.598	.011
	Self Efficacy	1.031	.136	.561	7.555	.000
	Employee Engagement	.293	.079	.276	3.718	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karawan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1626.041	2	813.021	49.542	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1690.299	103	16.411		
	Total	3316.340	105			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karawan

b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Self Efficacy

## UJI PATH ANALYSIS

### JALUR 1

#### REGRESI LINEAR SEDERHANA

*Self-efficacy – Employee Engagement*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.434	5.041		8.418	.000
	Self Efficacy	.555	.161	.320	3.450	.001

a. *Dependent Variable:* Employee Engagement

### KOEFISIEN DETERMINASI

*Self-efficacy – Employee Engagement*

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.320 <sup>a</sup>	.103	.094	5.042

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy

### JALUR 2

#### REGRESI LINEAR BERGDANA

*Self-efficacy & Employee Engagement – Kinerja Karyawan*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.646	5.252		2.598	.011
	Self Efficacy	1.031	.136	.561	7.555	.000
	Employee Engagement	.293	.079	.276	3.718	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karawan

**KOEFISIEN DETERMINASI****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 <sup>a</sup>	.490	.480	4.051

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Self Efficacy