

Pengaruh Employee Engagement dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Proklamasi 45

Naufa Setyowati^{1*}, Faisal², Andris Wihelmus Dimara³

^{1,2,3} Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Proklamasi 45, Indonesia
naufasetyowati95@gmail.com^{1*}, faisalsal722@gmail.com², andriswihelmus@gmail.com³

Korespondensi Penulis: naufasetyowati95@gmail.com*

Abstract. *This study aims to determine the effect of Employee Engagement and Self-Efficacy on Employee Performance at Proclamation 45 University. This study uses a survey method on 57 employees. The analysis used in this study is multiple regression analysis. Use a valid value of 0.05. Based on the results of the calculation and analysis of the data used, the multiple regression equation is obtained, namely $Y = -0.419 + 0.496X_1 + 0.257$ Proclamation 45 University. From the findings above, the following conclusions can be drawn. (1) Proclik 45 In higher education, employee engagement has a positive impact on employee performance. This means that good employee engagement will result in better employee performance. (2) Proclik 45 University has a positive influence of self-efficacy on employee performance. This means that if self-efficacy is good, employee performance will be even better. (3) At Proclik 45 University, Employee Engagement and Self-Efficacy have a positive effect on Employee Performance. This means that when employee engagement and self-efficacy are good, employee performance will also be even better. Universitas Proklamasi 45 is expected to continue to strive to improve employee engagement and employee self-efficacy in order to improve employee performance.*

Keywords: *Employee Engagement, Self-Efficacy, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Employee Engagement dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Universitas Proclamation 45. Penelitian ini menggunakan metode survei terhadap 57 karyawan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Gunakan nilai valid 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data yang digunakan diperoleh persamaan regresi berganda yaitu $Y = -0,419 + 0,496X_1 + 0,257$ Proklamasi Universitas 45. Dari temuan di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. (1) Proclik 45 Di perguruan tinggi, keterikatan pegawai berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, keterikatan karyawan yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang semakin baik. (2) Universitas Proclik 45 mempunyai pengaruh positif self-eficacy terhadap kinerja pegawai. Artinya jika efikasi diri baik maka kinerja karyawan akan semakin baik. (3) Di Universitas Proclik 45, Employee Engagement dan Self-Efficacy berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya ketika keterikatan karyawan dan efikasi diri baik maka kinerja karyawan pun akan semakin baik. Universitas Proklamasi 45 diharapkan terus berupaya meningkatkan keterikatan pegawai dan efikasi diri pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Employee Engagement; Kinerja Karyawan; Self-Efficacy*

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi setiap organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang dikelola dengan baik. Sumber daya manusia merupakan otak, perencana, dan pelaksana suatu lembaga atau organisasi untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Sekalipun alat yang digunakan dalam suatu organisasi sangat canggih, tujuan tidak dapat dicapai tanpa peran aktif dari karyawan. Secanggih apapun teknologi, informasi, dan sumber daya, tanpa sumber daya manusia akan sulit mencapai tujuan organisasi.

Setiap organisasi ingin mempekerjakan karyawan dengan kinerja tertinggi. Dengan kata lain, ketika karyawan berkinerja baik, maka organisasi juga akan berkinerja baik. Jika

kinerja para karyawannya baik, maka organisasi mana pun dapat dengan mudah mencapai tujuan organisasinya dan meningkatkan pendapatan organisasi. Kinerja yang diberikan oleh karyawan merupakan bentuk kinerja aktual yang diharapkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Ketika organisasi mengetahui cara membuat karyawan merasa terhubung dan terlibat, kinerja karyawan akan meningkat. Karyawan yang berdedikasi biasanya memberikan yang terbaik untuk organisasi. Ketika karyawan terlibat, mereka merasa lebih nyaman dalam bekerja, lebih loyal, dan lebih berinvestasi dalam organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain semangat kerja, gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, fasilitas penunjang kerja, kolaboratif rekan kerja, dan komitmen kerja.

Di era globalisasi saat ini, meningkatkan (*employee engagement*) keterlibatan karyawan merupakan hal yang penting bagi organisasi. Jika institusi berhasil mengatasi hal ini, maka akan berdampak positif pada institusinya. Tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi dalam suatu fasilitas berdampak positif pada karyawan yang tetap tinggal di fasilitas tersebut dan tidak ingin keluar.

Salah satu cara untuk mencapai kinerja optimal adalah dengan memanfaatkan efikasi diri. Efikasi diri sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena akan menimbulkan rasa percaya diri untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan tepat pada waktunya

Ketika karyawan memiliki rasa percaya diri yang tinggi mereka percaya bahwa karyawannya percaya diri ketika mereka percaya diri. Keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan itu. Ia mampu melakukan upaya yang diperlukan dan tidak mempunyai hambatan dalam mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. Namun di sisi lain, karyawan yang kurang percaya diri terhadap seberapa keras mereka bekerja dan tidak memiliki kendali yang cukup terhadap lingkungannya untuk menjadi sukses. Jika karyawan mempunyai rasa percaya diri yang tinggi dan berkinerja baik, maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa kreativitas anggota sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan meningkatkan keuntungan. Instansi yang memiliki rasa percaya diri dan kemampuan kerja yang kuat berusaha untuk mempermudah pekerjaan karyawannya dan berharap hal tersebut dapat memberikan manfaat bagi institusi. Oleh karena itu, pemanfaatan aset organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai memerlukan upaya kreatif dalam menetapkan tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu bidang umum manajemen yang mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terlihat pada produksi, pemasaran, keuangan, sumber daya manusia, dan fungsi/area. Sejak peran sumber daya manusia (SDM) semakin penting dalam mencapai tujuan perusahaan, berbagai pengalaman hasil penelitian di bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. "Manajemen" mengacu pada kumpulan pengetahuan tentang bagaimana sumber daya manusia harus dikelola. (Fadhil, 2020)

Employee Engaegement

Menurut (Aldira et al., 2023) Keterlibatan karyawan mengacu pada perasaan positif yang dimiliki orang terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dapat diukur dari kesediaan untuk menggunakan keterampilan dan tenaga, dan tercermin dalam perilaku dimana orang tersebut merasa tertarik dan fokus dalam menyelesaikan tugasnya. Dia memiliki perasaan terhadap apa yang dia lakukan dan sangat bersemangat dengan pekerjaannya.

Dalam kehidupan profesional, istilah keterlibatan digunakan untuk menggambarkan keadaan seseorang yang merasa terlibat dalam pekerjaannya. Hal ini menciptakan suasana positif dan antusias, mendorong motivasi diri dan motivasi tingkat tinggi untuk mencapai kinerja tinggi. Keterlibatan karyawan berarti karyawan merasa terhubung dengan organisasi mereka dan secara sukarela mengadvokasi dan mendukung organisasi.

Dimensi dan Indikator *Employee Engagement*

Menurut (Al Akbar & Sukarno, 2023) terdapat 3 dimensi atau karakteristik *Employee Engagement*, diatarannya yaitu:

1. Semangat (*Vigor*)

Keadaan yang penuh dengan energi yang tinggi dan mental yang tangguh dalam melakukan pekerjaan melalui beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Memiliki energi yang tinggi.
- b. Memiliki ketangguhan mental.
- c. Memberikan usaha terbaik.
- d. Bertahan menghadapi kesulitan.

2. Dedikasi (*Dedication*).

Perasaan yang signifikan terhadap pekerjaan dan penuh perhatian dan ketertarikan dalam mengerjakan pekerjaan, dedikasi meliputi beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Rasa antusias tinggi.
- b. Memberikan inspirasi.
- c. Merasa bangga.
- d. Menyukai tantangan.

3. Penghayatan (*Absorption*).

Gambaran perilaku karyawan yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan dan terlibat disuatu keasyikan dalam pekerjaan, meliputi beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Berkonsentrasi penuh.
- b. Senang dilibatkan dalam pekerjaan.
- c. Merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja.
- d. Setiap harinya, kinerja yang dihasilkan akan berbeda dengan teman yang terikat (*engaged*).

Self-Efficacy

Menurut (Agustin et al., 2021), Efikasi diri merupakan evaluasi diri apakah seseorang mampu melakukan tindakan yang baik atau buruk, benar atau salah, atau mampu melakukan sesuatu sesuai yang diminta. Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang bahwa dirinya mampu melakukan tindakan yang baik, benar, dan tepat dalam melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut (Khaerana, 2020), Efikasi diri merupakan keyakinan individu dalam mengerahkan seluruh kemampuan, potensi, dan kecenderungan dalam dirinya serta memadukannya dalam tindakan tertentu guna mengendalikan atau mengatasi situasi saat ini dan masa depan.

a. Faktor yang mempengaruhi *self-efficacy*

Menurut (Yanti et al., 2023), individu menggunakan empat faktor penting mengembangkan *self-efficacy*:

b. Pengalaman Keberhasilan.

Pengalaman keberhasilan adalah sebuah langkah dimasa lalu. Sebagai sumber daya, pengalaman masa lalu merupakan pengatur *self-efficacy* yang paling kuat. Kinerja yang baik meningkatkan ekpetasi *self-efficacy*, sedangkan kegagalan menurunkan ekpetasi *self-efficacy*.

c. Pengalaman orang lain.

Self-efficacy meningkat ketika individu mengamati keberhasilan orang lain, ketika melihat orang lain mempunyai kemampuan yang sama untuk mencapai keberhasilan dalam suatu bidang atau tugas melalui usaha yang tekun, individu juga akan yakin bahwa dirinya mampu melakukan hal yang sama dalam bidang tersebut.

d. Persuasi verbal.

Persuasi verbal membimbing individu dengan cara, memberikan, menasehati dan mengarahkan sehingga dapat memperkuat keyakinannya mengenai kemampuan pribadinya yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

e. Kondisi emosional

Keadaan emosi setelah melakukan aktivitas akan mempengaruhi *self-efficacy* dalam melakukan aktivitasnya. Emosi yang kuat, rasa takut, cemas, dan stress dapat menurunkan *self-efficacy*, namun emosi yang tinggi (dalam jumlah sedang) dapat meningkatkan *self-efficacy*.

Kinerja Karyawan

Menurut (Sucahyowati & Hendrawan, 2020), Kinerja berasal dari kata “kinerja kerja” atau “kinerja aktual” dan mengacu pada pekerjaan atau jasa yang benar-benar dilakukan seseorang. Kinerja (output kerja) mengacu pada kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai ketika melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Supriyadi et al., 2020), Kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh seorang individu, sekelompok orang, atau sesuatu yang diberikan dalam bentuk suatu produk atau jasa. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dapat dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Sucahyowati & Hendrawan, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

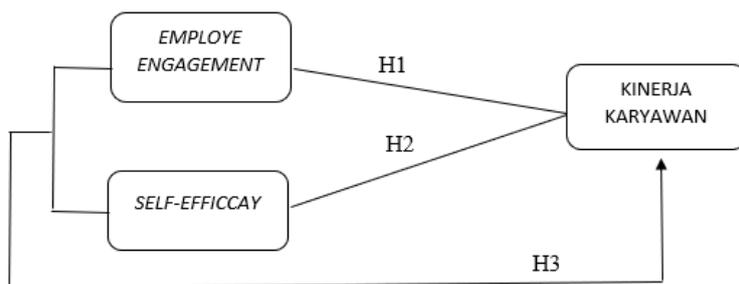
- a. Efektivitas dan Efisiensi; Suatu kegiatan dikatakan efektif apabila pada akhirnya mencapai tujuan tertentu. Namun, meskipun hasil tidak dicari, kegiatan yang mengevaluasi pentingnya hasil yang dicapai, sehingga menimbulkan rasa puas. Meski efektif, namun juga dikatakan tidak efisien. Sebaliknya, suatu kegiatan dikatakan efisien apabila hasil yang diharapkan tidak penting dan tidak sepele.
- b. Wewenang (Wewenang): Wewenang adalah jenis komunikasi atau perintah yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain dalam suatu organisasi formal untuk

melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah ini menentukan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu organisasi.

- c. Disiplin: Disiplin mengacu pada kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin karyawan mengacu pada kegiatan yang bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi perjanjian kerja dengan organisasi tempat mereka bekerja.
- d. Inisiatif: Inisiatif adalah kemampuan berpikir dan kreatifitas dalam mengemukakan gagasan untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menggambarkan hubungan dari variabel independen yang terdiri dari *self-efficacy* (X1) dan *employee engagement* (X2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang ada, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2 Kerangka Berfikir

4. METODE PENELITIAN

Dapat dilihat dari data dan analisisnya, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak. Pengumpulan data menggunakan penelitian kuantitatif/statistik dan alat analisis data untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Populasi

Populasi adalah kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Penulis dapat meneliti setiap anggota suatu kelompok untuk mengetahui ciri-ciri kelompok menurut (Ramadhan et al., 2023). Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai Universitas

Proklamasi 45. Berdasarkan data yang diperoleh dari peneliti dari bagian sumber daya manusia Universitas Proklamasi 45 diketahui bahwa Universitas Proklamasi 45 mempekerjakan 132 orang yang terdiri dari 76 orang dosen dan 56 orang pegawai.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili anggota populasi yang mewakili. Setelah menentukan populasi, langkah selanjutnya adalah menentukan sampel untuk penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik nonprobability sampling dengan menggunakan accidental sampling. Accidental sampling merupakan metode pengambilan data dengan cara yang tidak disengaja. (Prisetianingsih et al., 2020). Teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan persamaan rumus slovin (Ramadhan et al., 2023) yaitu:

$$\frac{N}{1 + Nd^2}$$

Keterangan:

n: Jumlah Sampel

N: Jumlah Populasi= 132 responden

d: Presisi (ditetapkan 10%)

$$\frac{132}{1 + 132(0,10)^2}$$

$$n = \frac{132}{2,32}$$

n= **56,8** dibulatkan menjadi **57** orang.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel yang perlu diteliti adalah 57 karyawan.

Teknik pengumpulan data

- a. Metode angket (kuesioner)

Metode angket (kuesioner) ini digunakan untuk mengumpulkan data penelitian mengenai dampak *Employee Engagement* dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan skala Linkert untuk mengukur opini, persepsi, dan sikap individu dan kelompok terhadap fenomena sosial. Skala Linkert ini mengubah pengukuran menjadi indeks variabel penelitian. Selanjutnya berfungsi sebagai titik tolak untuk merangkai unsur-unsur instrumental berupa pertanyaan dan pernyataan. (Ramadhan et al., 2023)

b. Observasi

Menurut (Ramadhan et al., 2023) observasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak hanya melibatkan pengamatan terhadap responden tetapi juga perilaku manusia, proses kerja, dan fenomena alam. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi langsung dan mengklarifikasi fakta di lapangan.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-Laki	22	39%
Perempuan	35	61%
Total	57	100%

Dari tabel diatas, dapat diketahui jumlah responden laki-laki adalah 22 (38,60%) orang dan perempuan 35 (61,40%) orang. Artinya karyawan dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan jumlah karyawan laki-laki.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner, apabila kuesioner dikatakan valid maka pernyataan kuesioner untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Santri et al., 2023). Uji validitas dilakukan menggunakan *korelasi bivariate* antara masing-masing indikator dengan skor total variable. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas ini yaitu, apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument tersebut dinyatakan valid pada tingkat signifikan 5%, sedangkan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ instrument tersebut tidak valid. $Df = N - 2 = 57 - 2 = 55$ jadi $r_{tabel} 0,260$

a. Employee Engagement

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1.1	Pearson Correlation	1										
	Sig. (2-tailed)		.839**	.786**	.772**	.779**	.765**	.759**	.737**	.614**	.787**	.865**
X1.2	Pearson Correlation		1									
	Sig. (2-tailed)			.839**	.824**	.826**	.851**	.853**	.800**	.848**	.673**	.911**
X1.3	Pearson Correlation			1								
	Sig. (2-tailed)				.802**	.885**	.856**	.814**	.844**	.658**	.802**	.947**
X1.4	Pearson Correlation				1							
	Sig. (2-tailed)					.802**	.804**	.809**	.637**	.834**	.880**	
X1.5	Pearson Correlation					1						
	Sig. (2-tailed)						.831**	.866**	.836**	.669**	.879**	.929**
X1.6	Pearson Correlation						1					
	Sig. (2-tailed)							.848**	.821**	.611**	.796**	.897**
X1.7	Pearson Correlation							1				
	Sig. (2-tailed)								.881**	.681**	.860**	.944**
X1.8	Pearson Correlation								1			
	Sig. (2-tailed)									.671**	.881**	.922**
X1.9	Pearson Correlation									1		
	Sig. (2-tailed)										.691**	.760**
X1.10	Pearson Correlation										1	
	Sig. (2-tailed)											.940**
X1	Pearson Correlation											1
	Sig. (2-tailed)											

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

Sumber: Olah data SPSS 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu lebih besar dari signifikan minimum 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa apapun mengenai variable *Employee Engagemnet* (Keterikatan Karyawan) dapat diaggap valid.

b. Self-Efficacy

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2	
X2.1	Pearson Correlation	1	.706**	.869**	.846**	.732**	.647**	.861**	.846**	.921**	.905**	
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	
X2.2	Pearson Correlation	.706**	1	.749**	.739**	.692**	.675**	.739**	.704**	.739**	.818**	
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	
X2.3	Pearson Correlation	.869**	.749**	1	.919**	.843**	.767**	.921**	.934**	.883**	.960**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	
X2.4	Pearson Correlation	.846**	.739**	.919**	1	.815**	.765**	.900**	.904**	.912**	.950**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	
X2.5	Pearson Correlation	.732**	.692**	.843**	.815**	1	.928**	.772**	.825**	.809**	.902**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	
X2.6	Pearson Correlation	.647**	.675**	.767**	.765**	.928**	1	.724**	.774**	.773**	.857**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	
X2.7	Pearson Correlation	.861**	.739**	.921**	.900**	.772**	.724**	1	.905**	.863**	.936**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	
X2.8	Pearson Correlation	.846**	.704**	.934**	.904**	.825**	.774**	.905**	1	.855**	.943**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	
X2.9	Pearson Correlation	.921**	.739**	.883**	.912**	.809**	.773**	.863**	.855**	1	.945**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	
X2	Pearson Correlation	.905**	.818**	.960**	.950**	.902**	.857**	.936**	.943**	.945**	1	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	

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

Sumber: Olah data SPSS versi 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu lebih besar dari signifikan minimum 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa apapun mengenai variable *Self-Efficacy* (Keyakinan Diri) dapat diaggap valid.

c. Kinerja Karyawan

		Correlations								
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y	
Y1.1	Pearson Correlation	1	.950**	.907**	.853**	.908**	.842**	.876**	.956**	
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	
Y1.2	Pearson Correlation	.950**	1	.922**	.845**	.907**	.837**	.860**	.954**	
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	
Y1.3	Pearson Correlation	.907**	.922**	1	.861**	.927**	.846**	.881**	.957**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	
Y1.4	Pearson Correlation	.853**	.845**	.861**	1	.900**	.866**	.832**	.926**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	
Y1.5	Pearson Correlation	.908**	.907**	.927**	.900**	1	.883**	.907**	.970**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	
Y1.6	Pearson Correlation	.842**	.837**	.846**	.866**	.883**	1	.891**	.928**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	
Y1.7	Pearson Correlation	.876**	.860**	.881**	.832**	.907**	.891**	1	.942**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	
Y	Pearson Correlation	.956**	.954**	.957**	.926**	.970**	.928**	.942**	1	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	

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

Sumber: Olah data SPSS 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu lebih besar dari signifikan minimum 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa apapun mengenai variable Kinerja Karyawan dapat diaggap valid

Uji Reabilitas

Reabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk, suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Santri et al., 2023). Suatu variable atau konstruk dapat dinyatakan reliabel jika Cronvbach Alpha > 0,60.

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	10

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	9

Cronbach's Alpha	N of Items
.981	7

Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.419	1.137		-.369	.714
	EMPLOYEE ENGAGEMENT	.496	.079	.665	6.311	<.001
	SELF-EFFICACY	.257	.088	.308	2.923	.005

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari table diatas dapat diketahui nilai sebagai berikut:

Konstanta (a) : -0,419

Employee Engagement (X₁) : 0,496

Self-Efficacy (X₂) : 0,257

Hasilnya dapat dirumuskan sebagai berikut untuk persamaan regresi berganda:

$$Y = -0,419 + 0,496X_1 + 0,257X_2$$

Setelah menginterpretasikan hasil persamaan regresi linier berganda untuk setiap nilai yang ditemukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat persamaan regresi linier berganda adalah

$Y = -0,419 + 0,496X_1 + 0,257X_2$. nilai konstanta (a) adalah -0,419 dalam kategori negative ini menunjukkan bahwa jika variable Y meningkat, maka variable X akan mengalami penurunan begitu juga sebaliknya jika konstanta positif maka variable X mengalami penurunan dan variable Y mengalami peningkatan.

Pada variable X_1 mempunyai regresi positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,496 sehingga apabila *Employee Engagement* naik per satuan maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,496. Sedangkan pada variable X_2 juga mempunyai koefisien positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,257 sehingga apabila *Self-Efficacy* naik persatuan akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,257

Uji Determinasi Parsial (R^2)

Menurut (Santri et al., 2023), Koefisien determinasi (R^2) menggambarkan variasi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Ketika variabel terikat mendekati 0, maka pengaruh kecil pada variabel bebas. Kemudian, jika mendekati 1, maka berpengaruh besar terhadap variabel bebas. Regresi linier berganda semakin baik jika koefisien determinasi mendekati 1 dan kesamaan naik dan meningkatnya nilai dengan total variabel bebas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.919	.916	2.330

a. Predictors: (Constant), SELF-EFFICACY, EMPLOYEE ENGAGEMENT

Sumber: Olah data SPSS versi 2020

Variable *Employee Engagement* (X_1) dan *Self-Efficacy* (X_2) dapat menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.919 (91,9%) menurut nilai koefisien R^2

Uji Asumsi Dasar

- a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		57	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.46665463	
Most Extreme Differences	Absolute	.111	
	Positive	.077	
	Negative	-.111	
Test Statistic		.111	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.079	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.078	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.071
	Upper Bound	.084	

a. Test distribution is Normal
 b. Calculated from data
 c. Lilliefors Significance Correction
 d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 743671174.

Sumber: Olah data SPSS 2020

Hasil uji normalisasi dengan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa angka signifikan 0,79 atau lebih dari 0,05, artinya bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki random data yang berdistribusi normal, sehingga pengujian statistik selanjutnya dapat dilakukan baik uji F maupun Uji t.

b. Uji Linearitas

Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis kolerasi atau regresi linier. Menurut (Andriyanto et al., 2023). Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah linear.
2. Jika nilai signifikansi deviation from linearity $< 0,05$ maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah tidak linear

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * employee engagement	Between Groups	(Combined)	3448.518	17	202.854	39.652	<.001
		Linearity	3369.787	1	3369.787	658.700	<.001
		Deviation from Linearity	78.731	16	4.921	.962	.513
	Within Groups		199.517	39	5.116		
Total			3648.035	56			

Sumber: Olah Data SPSS versi 2020

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa hasil signifikansi linearity 0,001 artinya kurang dari 0,05 dan pada hasil signifikansi deviation from linearity 0,513 artinya lebih dari 0,05 maka dapat di disimpulkan uji linieritas terpenuhi.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * x2.2	Between Groups	(Combined)	3383.535	36	93.987	7.107	<.001
		Linearity	2587.215	1	2587.215	195.631	<.001
		Deviation from Linearity	796.320	35	22.752	1.720	.100
	Within Groups		264.500	20	13.225		
Total			3648.035	56			

Sumber: Olah data SPSS versi 2020

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa hasil signifikansi linearity 0,001 artinya kurang dari 0,05 dan pada hasil signifikansi deviation from linearity 0,100 artinya lebih dari 0,05 maka dapat di disimpulkan uji linieritas terpenuhi.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variable bebas (idependen). Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antar variable independent (Karimah & Astuty, 2023).

Deteksi multikolinieritas dengan memeriksa nilai toleransi dan inverse Variance Inflasi Faktor (VIF). Adapun dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas dengan Tolerance dan VIF sebagai berikut:

Pedoman keputusan berdasarkan Nilai Tolerance

1. Jika nilai toleransi $\geq 0,10$ atau nilai VIF ≤ 10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.
2. Jika nilai Tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 maka artinya terjadi multikolinieritas.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	EMPLOYEE ENGAGEMENT	.135	7.404
	SELF-EFFICACY	.135	7.404

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah data SPSS versi 2020

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa nilai toleransi $>0,10$ dan nilai VIF <10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menunjukkan adanya ketidaksamaan variance pada setiap pengamatan (Santri et al., 2023). Pada penelitian ini menggunakan uji Glesjer untuk mengetahui ada atau tidaknya heterokedastisitas. Dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai variable independen $\leq 0,05$ terjadi Heterosdastisitas
- Jika nilai variable independent $> 0,05$ tidak terjadi Heterosdastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.292	.800		.366	.716
	EMPLOYEE ENGAGEMENT	.043	.055	.280	.778	.440
	SELF-EFFICACY	-.009	.062	-.053	-.147	.884

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Olah data SPSS 2020

Pada uji Glesjer, ditemukan bahwa pada variable X_1 terdapat nilai sig. sebesar 0,440 yang lebih besar dari 0, 05, dan pada variable X_2 terdapat nilai sig. sebesar 0,884, yang menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas. Maka, model regresi ini layak digunakan untuk variable *Employee Engagement* dan *Self-Efficacy* yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *Employee Engagement* dan *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan. Dengan membandingkan t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} maka akan diketahui ada tidaknya pengaruh *Employee Engagement* dan *Self-Efficacy* terhadap kinerja. Besarnya t_{tabel} adalah $df=N-k = 57-3 = 54$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,674

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.419	1.137		-.369	.714
	EMPLOYEE ENGAGEMENT	.496	.079	.665	6.311	<.001
	SELF-EFFICACY	.257	.088	.308	2.923	.005

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah data SPSS versi 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka hasil uji t dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan.

Pada pengujian pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,311 dikarekan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (1,674), maka dapat dinyatakan variabel *Employee Engagement* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan

Pada pengujian pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,923 dikarekan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (1,674), maka dapat dinyatakan variabel *Self-Efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk membuktikan apakah pengaruh dari *Employee Engagement* dan *Self-Efficacy* memiliki pengaruh atau tidak dengan kinerja karyawan. Pengujian hipotesis secara simultan (menyeluruh) dengan menggunakan uji F yaitu dengan cara nilai F_{hitung} dan membandingkan dengan nilai F_{table} .

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3324.479	2	1662.240	306.101	<.001 ^b
	Residual	293.240	54	5.430		
	Total	3617.719	56			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), SELF-EFFICACY, EMPLOYEE ENGAGEMENT

Sumber: Olah data SPSS versi 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 306,101 yang lebih besar dari f_{table} dengan $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = n-k = 57-3 = 54$ adalah sebesar 3,16. Hal ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* dan *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan angka probabilitas yang menunjukkan $0,001 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh *Employee Engagement* dan *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan di Universitas Proklamasi 45, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. *Employee Engagement* terbukti berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan, demikian pula dengan *Self-Efficacy* yang memberikan dampak yang sama. Secara simultan, *Employee Engagement* dan *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan karyawan dan keyakinan diri mereka, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan di lingkungan kerja Universitas Proklamasi 45.

Saran

1. Bagi institusi

Berdasarkan data kuesioner yang telah disebar kepada karyawan Universitas Proklamasi 45 diperoleh data dan peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Universitas Proklamasi 45 diharapkan dapat menginspirasi karyawan merasa terikat dan menjalankan tugasnya. Dilihat dari hasil uji t untuk koefisien *Employee Engagement* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,311 dikarekan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (1,674), jadi dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk, Universitas Proklamasi 45 dapat memberikan motivasi, saran, dan bimbingan kepada karyawan agar dapat melampaui pekerjaan yang dimaksudkan. Melalui inisiatif-inisiatif tersebut, diharapkan keterikatan karyawan akan meningkat dan kinerja pun meningkat.
- b. Berdasarkan hasil penelitian t_{hitung} untuk koefisien *Self-Efficacy* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,923 dikarekan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (1,674). Dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat *Self-Efficacy* karyawan maka semakin besar pula dampak

positifnya terhadap kinerja karyawan. Karyawan diharapkan dapat meningkatkan keyakinannya bahwa mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan sukses.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Ada beberapa saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengeksplorasi tema keterikatan karyawan dan efikasi diri mengenai kinerja karyawan sebaiknya mempertimbangkannya. Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yaitu dengan:

- a. Dalam penelitian ini peneliti sendiri menggunakan Teknik nonprobability sampling dengan menggunakan accidental sampling. Dengan menggunakan rumus slovin yaitu 57 karyawan. Diharapkan pada peneliti berikutnya respondennya lebih banyak dan hasil penelitian tersebut lebih baik.
- b. Peneliti masa depan dapat mempertimbangkan faktor lain selain *Employee Engagement* (keterlibatan karyawan) dan *Self-Efficacy* (keyakinan diri) yang dibahas oleh penulis, atau dimensi atau indikator berbeda, seperti memasukkan variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderasi untuk mendapatkan wawasan baru yang diharapkan dapat digunakan oleh peneliti lain di masa mendatang untuk dikaji ulang dengan teori terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, D., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada CV. Era Dua Ribu Bangli. *Values*, 2(3), 772–781. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/3038>
- Al Akbar, N., & Sukarno, G. (2023). Analisis employee engagement, komitmen organisasi, rotasi pekerjaan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasindo Syariah. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 718–736. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3900>
- Aldira, Z. N., Andriana, I., Farla, W., & Santati, P. (2023). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada perusahaan SKK Migas. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 1177–1187. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.3628>
- Andriyanto, M. P., Murdiyanto, E., Pambudi, A., & Putra, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4).
- Fadhil, M. (2020). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. *Perspektif*, 01, 2355–2538. <http://www.journal.unismuh.ac.id/perspektif>

- Karimah, S., & Astuty, I. (2023). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel mediasi: Studi pada CV. Jawara Digital Yogyakarta. *Journal of Economics, Assets, and Evaluation*, 1(2), 1–19. <https://doi.org/10.47134/jeae.v1i2.101>
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–89. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- Prisetianingsih, A. D. E., & Manajemen, P. S. (2020). Pengaruh self efficacy, employee engagement dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian head office non pimpinan pada SL (Sambel Layah) Corp Indonesia area Purwokerto. [Unpublished manuscript].
- Ramadhan, G., Setyowati, T., & Winahyu, P. (2023). Pengaruh self efficacy dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali. *Growth*, 20(2), 466. <https://doi.org/10.36841/growth-journal.v21i1.2619>
- Santri, S. P. D., Verawati, D. M., & Giovanni, A. (2023). Pengaruh self efficacy, self esteem dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang. *Among Makarti*, 16(1). <https://doi.org/10.52353/ama.v16i1.441>
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15. <https://doi.org/10.51578/j.sitektransmar.v2i2.21>
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja perusahaan konstruksi. *Orbith*, 16(1), 27–34. <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/orbith/article/view/2065>
- Yanti, V., Akil, N., & Bas, A. H. M. (2023). Pengaruh self-efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Banyumas Perkasa di Makassar. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 3(2), 132–138.