

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, KEDISIPLINAN DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR PERBEKEL DESA SUMERTA KAJA
DENPASAR TIMUR**

Putu Aditya Parodya¹⁾, Nengah Landra²⁾, Ni Made Dwi Puspitawati³⁾
^{1,2,3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: aditparodya13@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana agar pegawai mampu bekerja secara efisien. Apabila kinerja pegawai menurun maka kinerja organisasi semakin sulit dalam mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah *employee engagement*, kedisiplinan dan kemampuan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement*, kedisiplinan dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang pegawai pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu, wawancara, observasi dan kuesioner. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus/jenuh (*saturated sample*). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement*, kedisiplinan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement*, kedisiplinan dan kemampuan kerja mampu menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik dan hal ini harus selalu dijaga oleh Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur.

Kata Kunci: Employee Engagement, Kedisiplinan, Kemampuan Kerja, Kinerja Pegawai

I PENDAHULUAN

Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat pegawai bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, pegawai dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan mereka, namun tidak pada kenyataannya semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan

organisasi. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika pegawai tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang diharapkan maksimal (Hayati, 2017:1-2).

Keberlangsungan hidup suatu organisasi saat ini ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada, sumber daya manusia menjadi suatu aset yang

terpenting dalam organisasi dan menjadi bagian pokok dalam mengelola potensi yang ada untuk dapat menghasilkan kinerja yang tinggi (Arifin, 2017). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2015:74) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Setiawan (2016) menyatakan kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, Tetapi apabila kinerja menurun maka akan membuat perusahaan semakin sulit dalam mencapai tujuannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *Employee Engagement*. Menurut Robbins (2015:103) mengatakan *employee engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukan. Karyawan tidak hanya bekerja untuk mementingkan gaji dan

promosi jabatan yang diberikan perusahaan, akan tetapi karyawan yang merasa terikat akan bekerja berdasarkan tujuan organisasi atau perusahaan. Hasil penelitian Muliawan, dkk (2017) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sagala (2018) dan Rahmadalena (2020) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu pula hasil penelitian dari Lubis (2019) bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini berarti bahwa *employee engagement* merupakan keadaan dimana pegawai merasa positif dan puas terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan adanya vigor (semangat), dedication (dedikasi) dan abruption (keasyikan) pada pegawai.

Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2017:23) kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Hasil penelitian Nugrohadi, *et.,al.,*

(2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hal ini disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang ditetapkan pada karyawan, maka kinerja akan semakin baik. Prasetyo (2019) menyatakan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa semakin baik kedisiplinan pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Suarditha (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebab disiplin kerja yang baik dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan.

Selain kedisiplinan faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja. Menurut Efendi (2019) menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan suatu keahlian yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik dan berhasil. Hasil penelitian Syarif

(2017) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Chisdianto (2019) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana kemampuan kerja memberikan pengaruh yang tertinggi pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Asenty (2016) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana kemampuan kerja yang tinggi cenderung berpengaruh terhadap tingginya kinerja karyawan. penelitian yang dilakukan oleh Jasiyah (2019) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukan dengan kemampuan kerja yang tinggi juga meningkatkan kinerja karyawan agar memiliki kemampuan yang maksimal.

Penelitian ini dilakukan di kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur, yang terletak di Jl. Kecubung Gg. Merak No. 4, Sumerta Kaja, Denpasar Timur, Kota Denpasar. Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur berupaya untuk meningkatkan kuantitas kinerja pegawainya untuk meningkatkan target yang telah dicapai sehingga sesuai

dengan yang telah ditargetkan. Kinerja pegawai sangat mempengaruhi perkembangan dan kemajuan kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur sehingga dapat tetap eksis di masyarakat mengingat perkembangan kebutuhan masyarakat tiada hentinya sesuai dengan perubahan aturan pemerintahan yang berlaku. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur tentang penilaian kinerja pada kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur dapat diukur salah satunya dari tingkat absensi pegawai dan jumlah hari kerja yang mempengaruhi pada pencapaian kerja. Tingkat absensi pegawai pada kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur 2020 berfluktuasi pada setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 2.68. Mudiarta, dkk (2016:93) menyatakan rata-rata absensi 2-3 persen perbulan bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Tingkat absensi merupakan salah satu bagian yang menunjang kinerja pegawai. Mengacu pada pedoman tersebut, rata-rata tingkat absensi pegawai pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja masih

dikatakan baik, karena masih dibawah 2-3 %, namun dalam satu tahun terakhir tersebut terdapat rata-rata absensi perbulan melebihi 2-3% yaitu pada bulan Maret sebesar (3.72%), bulan Mei sebesar (3.57%), bulan Juni sebesar (3.27 %), bulan Oktober dan bulan November sebesar (3.12%) serta pada bulan Desember sebesar (3.42%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja, Denpasar Timur masih perlu ditingkatkan dan masih banyak pegawai yang kurang tepat waktu atau datang terlambat, selain itu masih ditemukan pegawai yang ijin dalam sebulan, sehingga jika dibiarkan akan berdampak pada kinerja pegawai kedepannya yang akan menurun. Berdasarkan hasil peneliti terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan peneliti tentang **“Pengaruh *Employee Engagement*, *Kedisiplinan* dan *Kemampuan Kerja* terhadap *Kinerja Pegawai* pada *Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur*”**. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Kinerja*

- Pegawai Pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur?
2. Apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur?

II TINJAUAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (grand theory). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi,

Employee Engagement

Menurut Robbins (2015) *employee engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang dia lakukan. Sedangkan menurut Albrecht (2016) *employee engagement* merupakan suatu keadaan karyawan yang terlibat langsung secara psikologis dengan pekerjaannya. Karyawan akan terlibat secara fisik maupun secara emosional selama menunjukkan performanya di dalam bekerja.

3. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur?

maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2011). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.

Berdasarkan dari definisi para ahli, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan keadaan karyawan yang merasakan adanya keterikatan terhadap perusahaan, mau melakukan kerelaan untuk membela perusahaan sehingga mereka dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan kinerja terbaik. Indikator *employee engagement* menurut Fauziah (2016), yaitu: memiliki energi yang tinggi, memberikan usaha terbaik, rasa antusias yang tinggi, memberikan inspirasi,

berkonsentrasi penuh dan senang diberikan dalam pekerjaan.

Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2015:234), disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum karyawan bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja ditetapkan guna menindak tegas pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. dengan penindakan tegas terhadap pelanggaran, nantinya tidak akan ada berani melanggar aturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mengetahui pedoman

Kemampuan Kerja

Menurut Hasibuan (2017:94) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Robbins dan Judge (2016:67) kemampuan (*ability*) berarti kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat

pedoman organisasi (Mangkunegara, 2015:129). Berdasarkan dari pengertian disiplin kerja dari beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Siswanto (2015:291), indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut: frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja

disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan sifat alami yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kesanggupan dan kecerdasan diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dalam penelitian Warso (2016), indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut: pengetahuan (*knowledge*), pelatihan (*training*), pengalaman (*experience*), keterampilan (*Skill*) dan kesanggupan Kerja.

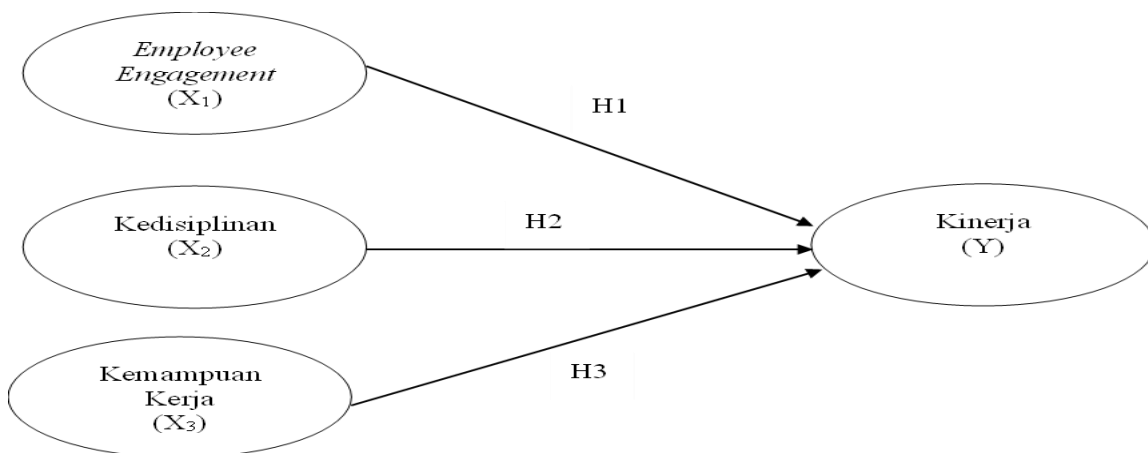
Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2015:74) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rupa upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sinambela,

2018:481). Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapa, pengalaman dan kesungguhan serta sesuai wewenang dan tanggung jawab dengan tujuan mencapai tujuan organisasi bersangkutan dengan tidak melanggar hukum. Menurut Mangkunegara (2017:67) menemukan variabel kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif.

III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber : Hasil pemikiran peneliti (2021)

Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai

Employee engagement terkait dengan kinerja pegawai karena ketika pegawai merasa terlibat dalam setiap proses perusahaan maupun pekerjaan, maka pegawai akan senantiasa terus meningkatkan kinerjanya. Pegawai tidak hanya bekerja untuk mementingkan gaji dan promosi jabatan yang diberikan perusahaan, akan tetapi pegawai yang merasa terikat akan bekerja berdasarkan tujuan organisasi atau perusahaan. Robbins (2015:103) mengatakan *employee engagement* merupakan keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukan.

Hasil Penelitian Muliawan, dkk (2017) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik keterikatan karyawan, maka semakin baik juga kinerja yang dapat dicapai. Rachmah (2018) menyatakan bahwa *employee*

2. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2016: 193), disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua

engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan begitu, semakin baik keterlibatan karyawan yang di miliki oleh karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Lubis (2019) yang menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini berarti bahwa *employee engagement* merupakan keadaan dimana pegawai merasa positif dan puas terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *abruption* (keasyikan) pada pegawai. Putri (2017) dalam penelitiannya juga menyatakan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat dirumuskan hipotesis berikut.

H1. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur.

peraturan intansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota intansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Disiplin kerja pegawai

merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan serta norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan yang tinggi dapat membuat pegawai menyelesaikan tugas dan pekerjaannya tepat waktu dan dapat meningkatkan kinerja (Hartatik 2018: 183).

Hasil Penelitian Nugrohadhi, *et.,al.*, (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hal ini berarti semakin baik disiplin kerja yang ditetapkan pada karyawan, maka kinerja akan semakin baik. Prasetyo (2019) menyatakan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa semakin baik kedisiplinan pegawai, maka semakin

3. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kemampuan mempunyai keterkaitan yang kuat dengan kinerja individu dalam perusahaan maupun instansi. Tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat Pendidikan, pengetahuan,

tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sudiarditha (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebab disiplin kerja yang baik dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan. Anggara (2020) dalam penelitiannya juga menyatakan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat dirumuskan hipotesis berikut.

H2. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur.

pengalaman dimana tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat Pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai (Robbins 2015: 218).

Hasil Penelitian Syarif (2017) menunjukkan bahwa kemampuan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Chisdianto (2019) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana kemampuan kerja memberikan pengaruh yang tertinggi pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ghozali (2019) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana

IV METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja, Kota Denpasar, Provinsi Bali. Lokasi ini dipilih karena pegawai Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja menunjukkan fenomena kerja yang menarik untuk diteliti seperti terjadi penurunan kinerja pegawai yang dikarenakan pegawai kurang memiliki rasa keterikatan dan loyalitas kerja antar pegawai lainnya. Selain dikarenakan kurangnya rasa keterikatan dan loyalitas terhadap kinerja pegawai, kedisiplinan terhadap ketaatan pegawai dalam peraturan yang berlaku di Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur masih dilanggar serta pegawai masih belum memahami sepenuhnya tentang tupoksi (tugas pokok dan fungsi) yang

kemampuan kerja yang tinggi cenderung berpengaruh terhadap tingginya kinerja karyawan. Redho Anggara (2020) dalam penelitiannya juga menyatakan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat dirumuskan hipotesis berikut.

H₃. Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur.

menyebabkan miss komunikasi antar pegawai lainnya, hal ini menyebabkan penurunan kinerja dari pegawai. Objek Penelitian ini adalah *Employee Engagement*, Kedisiplinan, Kemampuan Kerja dan Kinerja pegawai di Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur.

Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur, yaitu 32 orang pegawai. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2015) yang menyatakan bahwa *sampling jenuh* adalah Teknik penentuan sampel bilamana anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari *sampling jenuh* adalah *sensus*. Berdasarkan teori tersebut, maka

sampel dari penelitian ini adalah 32 orang pegawai Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur. Pengumpulan data dalam penelitian ini

menggunakan teknik kuisisioner, wawancara mendalam dan observasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda.

V HASIL DAN PEMBAHASAN
Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	-4.243	0.737		-5.760	0.000
Employee engagement (X ₁)	0.148	0.070	0.145	2.112	0.044
Kedisiplinan (X ₂)	0.511	0.074	0.481	6.917	0.000
Kemampuan kerja (X ₃)	0.502	0.106	0.418	4.752	0.000
R					0,979
R Square					0,958
Adjusted R Square					0,954
F-hitung					213,618
Sig.					0,000

Sumber : Data diolah (2021)

Dari hasil perhitungan koefisien regresi pada Tabel 1 dapat di buat persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = -4.243 + 0,148X_1 + 0,511X_2 + 0,502X_3$. Persamaan regresi linear berganda tersebut, memberikan informasi bahwa :

$b_1 = 0,148$ artinya jika *Employee engagement* (X₁) meningkat, dengan Kedisiplinan (X₂) dan Kemampuan kerja (X₃) tetap maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat.

$b_2 = 0,511$ artinya jika Kedisiplinan (X₂) meningkat, dengan *Employee engagement* (X₁) dan Kemampuan kerja (X₃) tetap maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat.

$b_3 = 0,502$ artinya jika Kemampuan kerja (X₃) meningkat, dengan *Employee engagement* (X₁) dan Kedisiplinan (X₂) tetap maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat.

Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan program SPSS

dapat dilihat pada Tabel 1 diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,979 yang berarti terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi yang telah disesuaikan) adalah sebesar 0.954. Dari hasil perhitungan tersebut dapat dijelaskan bahwa kontribusi variabel *employee*

Uji t (t-test)

1. Pengujian Hipotesis 1 (Pengaruh *Employee engagement* (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur).

Tabel 1 *Unstandardized Coefficients* β untuk variabel *employee engagement* menunjukkan arah positif sebesar 0,148 dengan signifikansi t 0,044 lebih kecil dari α (0,05). Hal ini berarti variabel *employee engagement* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur.

2. Pengujian Hipotesis 2 (Pengaruh Kedisiplinan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Perbekel

antara *employee engagement*, kedisiplinan dan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai.

engagement, kedisiplinan, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur sebesar 95,4% sedangkan sisanya 4,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur).

Tabel 1 *Unstandardized Coefficients* β untuk variabel kedisiplinan menunjukkan arah positif sebesar 0,511 dengan signifikansi t 0,000 lebih kecil dari α (0,05). Hal ini berarti variabel kedisiplinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur.

3. Pengujian Hipotesis 3 (Pengaruh Kemampuan kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur).

Tabel 1 *Unstandardized Coefficients* β untuk variabel kemampuan kerja menunjukkan arah positif sebesar 0,502 dengan signifikansi t 0,000

lebih kecil dari α (0,05). Hal ini berarti variabel kemampuan kerja (X_3) berpengaruh positif dan

Pembahasan

1. Pengaruh *Employee engagement* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur.

Hasil uji hipotesis menunjukkan variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur. Meningkatnya *employee engagement* maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur. Hasil penelitian ini selaras dengan teori dari Kahn (1990) menyatakan bahwa

2. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur.

Hasil uji hipotesis menunjukkan variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur. Meningkatnya kedisiplinan maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur. Hasil

signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur.

keterikatan karyawan merupakan sebuah konsep yang diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena apabila seorang karyawan memiliki rasa *engaged* yang kuat terhadap pekerjaan maupun perusahaan akan meningkat komitmen, loyalitas, bahkan kinerja karyawan itu sendiri. Penelitian ini mendukung peneloitian Muliawan, dkk (2017), Rachma (2018), Lubis (2019), dan Putri (2017) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik keterikatan karyawan yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik juga kinerja yang dapat dicapai.

penelitian ini selaras dengan teori dari Singal (2015) menyatakan bahwa disiplin yang baik menumbuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika kedisiplinan yang tinggi dapat membuat karyawan menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Penelitian ini mendukung penelitian Nugrohadi, et al., (2019) ,

Prasetyo (2019), Sudiarditha (2019), Anggara (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja

3. Pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur.

Hasil uji hipotesis menunjukkan variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur, meningkatnya kemampuan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur. Hasil penelitian ini selaras dengan teori Robbins (2015: 70) menyatakan bahwa kemampuan kerja secara langsung mempengaruhi tingkat

VI PENUTUP

Simpulan

1. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur. Hal ini berarti bahwa jika *employee engagement* pegawai yang ada semakin baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

karyawan, hal ini berarti semakin baik disiplin kerja yang ditetapkan pada karyawan, maka kinerja akan semakin baik.

kinerja karyawan melalui kecocokan antara jabatan dan kemampuan kerja. Jika kemampuan kerja yang tinggi dapat berperan dan mendorong serta meningkatkan kinerja karyawan agar lebih optimal dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian ini mendukung penelitian Syarif (2017), Chisdianto (2019), Ghozali (2019), dan Redho Anggara (2020) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana kemampuan kerja yang tinggi cenderung berpengaruh terhadap tingginya kinerja karyawan.

2. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur. Hal ini berarti bahwa jika kedisiplinan yang ada semakin baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

3. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur. Hal ini berarti bahwa jika

kemampuan kerja yang ada semakin baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Saran

1. *Employee engagement* dengan indikator memiliki energi yang tinggi dan senang diberikan dalam pekerjaan mendapat tanggapan responden dengan skor terendah, maka disarankan untuk pegawai Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur, hendaknya bersedia mengerahkan seluruh energi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan berkonsentrasi penuh setiap pekerjaan yang diberikan.
2. Kedisiplinan dengan indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan dan etika kerja mendapat tanggapan responden dengan skor terendah, maka disarankan untuk pegawai Kantor

Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur hendaknya selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja, selalu bekerja dengan penuh ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap diri sendiri maupun pekerjaan, mampu melaksanakan pekerjaannya yang sesuai prosedur agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

3. Kemampuan kerja dengan indikator kesanggupan kerja, mendapat tanggapan responden dengan skor terendah, maka disarankan hendaknya pegawai Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S.L. 2016. *Handbook Of Employee Engagement: Prevective, Issues, Research And Practice*. UK:Elgar Publishing.
- Anggara, F. D. P., Sujiono, S., & Kristiyana, N. (2020). Pengaruh Kedisiplinan, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Performance Human Resources*, 1(1), 53-61.
- Anggara, R. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja, Sikap Kerja, Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung. *The Indonesian*

- Journal of Public Administration (IJPA)*, 13(2), 87-88.
- Asnawi, A. (2021). Gambaran Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Warta Dharmawangsa*, 15(2), 258-268.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 433-446.
- Fauziah, Fattiah. 2016. Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, Vol. 1, No. 1, pp. 114-126.
- Hartatik, Indah Puji, 2018. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, P.S. Malaya. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lewiuci, P. G. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Agora*, 4(2), 101-107.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational behavior and human performance*, 3(2), 157-189.
- Lubis, A. S., & Pangestuti, A. (2019, February). Pengaruh Employee Engagement dan Followership Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Budaya, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Serdang Bedagai. In *Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian* (Vol. 2, No. 1, pp. 670-676).
- Malka, A. E. I., Mus, A. R., & Lamo, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(1), 73-89.
- Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang). *Jembatan-Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. 14(2), 69-70.

- Nur, I. (2020). Pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA)*, 3(1), 48-63.
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. Y. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11-21.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Putri, M. D., & Soedarsono, D. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Solution Operation Telkomsigma. *eProceedings of Management*, 4(3), 42-43.
- Rachmah, A. A. Z. N., & Sagala, E. J. (2018). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak (kpp) Pratama Surakarta. *eProceedings of Management*, 5(2), 50-51.
- Rahmadalena, T., & Asmanita, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 68-76.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Edited by Setiyawami. Ke-5.
- Syarif, E. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Tasikmalaya. *Journal of management*, 2(2), 48-49.