



## **Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai Pada PALDAM XIV Hasanuddin Makassar**

**Junaidin<sup>1\*</sup>, Tri Desi Lestari<sup>2</sup>, Ahmad Rimawan<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, STIE Amkop Makassar

<sup>2</sup>Program Studi Bisnis Digital, STIE Amkop Makassar

<sup>3</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, STIE Amkop Makassar

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung atas variabel *work engagement* Terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai, dimana pada penelitian ini menggunakan jumlah sampel yang didapatkan sebanyak 40 orang responden. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif model analisis jalur dengan menggunakan alat bantu SPSS.23.

Temuan penelitian *work engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja, *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan secara tidak langsung semangat mampu memediasi hubungan dari *work engagement* dan kinerja.

**Kata kunci:** *Work Engagement*, Semangat Kerja, Kinerja

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the direct and indirect influence on work engagement variables on morale and employee performance, where in this study used the number of samples obtained by 40 respondents. The research method used is an associative approach to path analysis models using SPSS tools.23.*

*The findings of work engagement research have a significant positive effect on morale, work engagement has a positive effect on employee performance, morale has a significant effect on performance, and indirectly the spirit is able to mediate the relationship between work engagement and performance.*

**Keywords:** *Work Engagement, Morale, Performance*

## **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan ataupun lembaga instansi pemerintah mengharapkan adanya pertumbuhan yang signifikan dalam hal pekerjaan, dimana peranan manusia sebagai asset dalam menjalankan seluruh aktivitas dari pekerjaan tersebut menjadi penting untuk mendapat perhatian khusus bagi perusahaan ataupun lembaga instansi pemerintah. Peranan manusia sebagai modal dalam setiap usaha mencapai sasaran kerja tidak

terlepaskan dari bagaimana pegawai atau tenaga kerja yang dikerjakan dalam perusahaan atau instansi tersebut mampu memberikan hasil yang maksimal dari setiap pekerjaannya. Ukuran dalam keberhasilan setiap pegawai atau tenaga kerja yang ada dalam perusahaan atau instansi pemerintahan, terlihat dari capaian kerja yang dikeluarkan (kinerja). Kinerja bagian yang tidak bisa dilepaskan dari setiap pegawai sebagai modal untuk mengukur keberhasilan mereka. Dengan adanya pencapaian atas pekerjaannya baik secara kualitas dan kuantitas pekerjaan menjadi penting bagi suatu instansi dalam mengukur modal manusia (*human capital*).

Kinerja merupakan output yang diberikan bagi setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya baik itu berupa kualitas atas pekerjaannya, kuantitas atas pekerjaannya dan kapabilitas dalam pekerjaannya (Ratnasari, 2017). Penjelasan ini memberikan pandangan bahwa dengan adanya hasil yang diberikan dari setiap pegawai dapat mendorong output yang baik bagi setiap pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Setiap kinerja pasti memiliki faktor yang mendukung dalam pencapaian tersebut dimana setiap pegawai diharapkan mampu terlibat dalam setiap pekerjaan yang ada dalam instansi tersebut, hal ini akan memungkinkan terjadinya pencapaian yang kuat dari setiap pegawai dalam proses pelaksanaan pekerjaannya. Keterlibatan kerja (*work engagement*) seorang pegawai adalah bentuk komitmen yang diberikan oleh setiap pegawai akan instansi dimana dia bekerja (Herliani & Sagala, 2021).

Keterlibatan kerja mampu memberikan dorongan yang kuat dalam upaya meningkatkan kinerja, hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian terdahulu yang diungkapkan oleh (Iqbal Fadillah, 2019; Jefany, 2018) berbeda dengan penelitian yang diungkapkan oleh (Qodariah, 2019) yang mana mengatakan bahwa dengan adanya keterlibatan kerja dari setiap pegawai atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya belum bisa menjamin meningkatnya kinerja pegawai dalam suatu instansi.

Perbedaan ini menunjukkan bahwa adanya hal yang dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja bisa menjadi daya dorong dan bisa pula tidak dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Dengan adanya perbedaan ini menjadi ukuran bagi peneliti melihat bahwa kondisi keterlibatan kerja dalam suatu perusahaan atau instansi masih dapat dikembangkan untuk mencapai sasaran kerja. Dimana setiap perusahaan atau instansi berbeda dalam sudut pandang melihatnya dan mungkin juga berbeda akan pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai pada PALDAM XIV Hasanuddin Makassar.

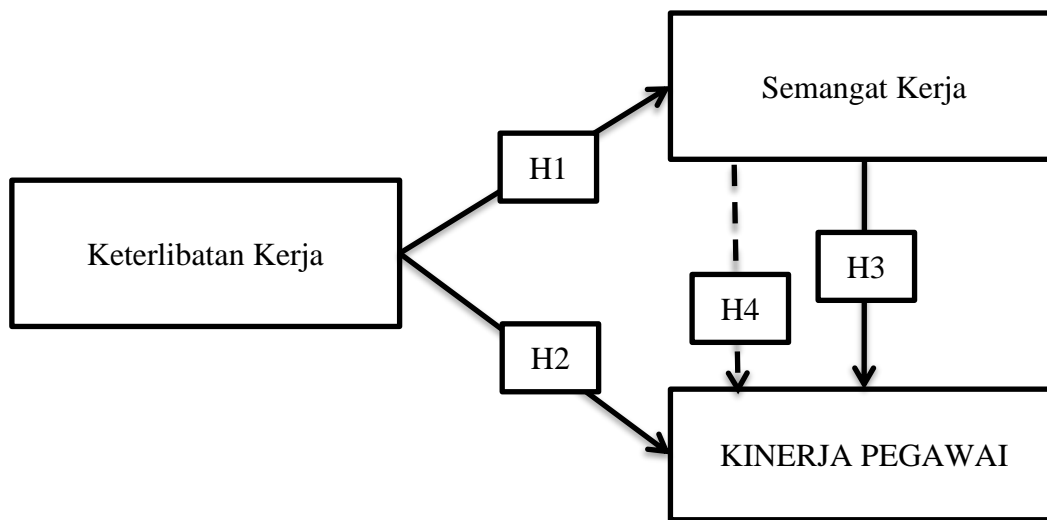
Faktor keterlibatan kerja bukanlah satu-satunya faktor yang bisa menjadi alat ukur atau faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja, disisi lain dalam modal manusia ada faktor yang dikenal dengan istilah semangat kerja. Semangat kerja dalam sudut pandangan (Hasibuan, 2017) mengatakan bahwa semangat kerja merupakan dorongan keinginan dan kebutuhan yang dirasakan oleh setiap pegawai dalam setiap pekerjaannya dengan baik serta adanya disiplin yang tinggi dalam mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Semangat kerja dapat memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja, dimana dengan tingginya semangat kerja yang dirasakan oleh setiap pegawai akan berkorelasi dengan naiknya kinerja pegawai, hal ini diungkapkan dalam beberapa penelitian terdahulu yang disampaikan oleh (Basri & Rauf, 2021; Haliq, Makawi, & Merdayanty, 2016; Syahropi, 2016) dalam hasilnya dikatakan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan dalam mendorong naiknya kinerja dengan korelasi dalam sisi nilai yang baik. Semangat kerja menjadi point yang kuat dari setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang optimal dalam pekerjaannya.

Berdasarkan dari latar belakang di atas, fenomena yang di angkat dalam penelitian ini berasal dari adanya beberapa *gap research* yang didapatkan dalam penelitian terdahulu, dengan adanya gap ini peneliti mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan locus yang berbeda dengan judul penelitian “Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai PALDAM XIV Hasanuddin Makassar”.

### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Berdasarkan pada landasan teori dan penelitian terdahulu, peneliti menguraikan kerangka konsep penelitian dalam bentuk bagan, dimana terlihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 1.** Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka konsep dan penelitian terdahulu, maka peneliti menarik hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari keterlibatan kerja terhadap semangat kerja.
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai.
- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari semangat kerja terhadap kinerja pegawai.
- 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari keterlibatan kerja terhadap kinerja melalui semangat kerja.

### METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Sugiyono, 2018) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut mengunakan angka, mulai dari pengumpulan data melalui kuisisioner,

penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Lokasi penelitian ini berada pada Kantor PALDAM XIV Hasanuddin, yang beralamat jalan Urip Sumoharjo KM 6 Kota Makassar. Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 2 bulan lamanya terhitung dari bulan Agustus sampai dengan dengan September 2022. Alasan peneliti memilih lokus penelitian adalah kemudahan dalam mendapatkan informasi dari pegawai yang akan menjadi responden dalam penelitian ini serta adanya kemudahan secara pembiayaan dalam penelitian ini.

Populasi adalah keseluruhan data atau wilayah yang ada pada objek penelitian, dimana dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai pada Kantor PALDAM XIV Hasanuddin Makassar, dari data yang didapatkan oleh peneliti jumlah populasi pada objek penelitian berjumlah 40 orang.

Sampel pada penelitian ini adalah hasil dari populasi yang ada pada objek penelitian, sehingga jika melihat populasi pada objek penelitian, maka sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana seluruh dari populasi yang ada pada objek penelitian digunakan sebagai sampel. Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 40 orang.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

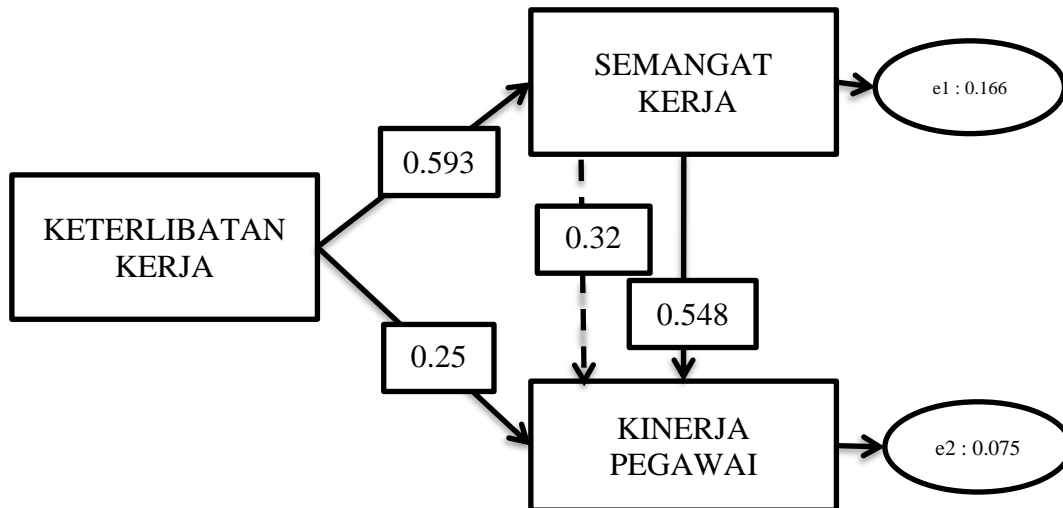
Berdasarkan dari hasil analisis dan pengujian data untuk melihat pengaruh atau hubungan serta signifikansi dari pengujian langsung dan tidak langsung, maka peneliti menguji hipotesis yang tergambar pada tabel dibawah ini

**Tabel 1.** Uji Hipotesis

Hipotesis	Direct Effect	Sig	Indirect Effect	Keterangan
<b>Jalur 1</b>				
$X \rightarrow Y_1$	0.593	0.000		Diterima
<b>Jalur 2</b>				
$X \rightarrow Y_2$	0.252	0.011		Diterima
$Y_1 \rightarrow Y_2$	0.548	0.000		Diterima
$X \rightarrow Y_2 \rightarrow Y_1$			0.325	Diterima

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan pengujian hipotesis pada tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa baik pengaruh langsung dan tidak langsung pada penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan sehingga hipotesis diterima. Dari data di atas, maka peneliti menggambarkan diagram jalur sebagai berikut:



**Gambar 2.** Hasil Analisis Jalur

Setelah dilakukan pengujian pada jalur substruktural 1 dan substruktural 2 dan pengaruh tidak langsung, maka jawaban atas hipotesis penelitian disajikan pembahana atas temuan penelitian sebagai berikut:

### 1) Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian variabel keterlibatan kerja (X) mempunyai koefisien jalur memiliki arah pengaruh yang positif dengan tingkat signifikansi memiliki nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hal tersebut dapat diartikan  $H_1$  (hipotesis pertama) diterima sehingga dapat simpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh langsung dan arahnya positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Arah hubungan yang positif berarti bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan memberikan kontribusi terhadap perubahan kearah tingginya semangat kerja yang dirasakan oleh pegawai.

### 2) Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel keterlibatan kerja (X) mempunyai koefisien jalur memiliki arah pengaruh yang positif dengan tingkat signifikansi memiliki nilai probabilitas sebesar  $0,011 < 0,05$ . Dari hal tersebut dapat simpulkan bahwa keterlibatan kerja memiliki berpengaruh langsung dan arahnya positif signifikan dikarenakan terhadap kinerja pegawai. Arah hubungan yang positif yang berarti bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerjanya maka akan memberikan kontribusi terhadap perubahan kearah positif dalam meningkatkan kinerja pegawai secara nyata. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Afriani, 2017; Widyawat & Karwini, 2018) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari adanya keterlibatan kerja akan kinerja.

### 3) Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel semangat kerja ( $Y_1$ ) mempunyai koefisien jalur arah pengaruh yang positif dengan tingkat signifikansi memiliki nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hal

tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh langsung dan arahnya positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi semangat kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya maka akan memberikan kontribusi terhadap perubahan kearah meningkatnya kinerja pegawai. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Basri & Rauf, 2021; Haliq et al., 2016; Syahropi, 2016) dalam hasilnya dikatakan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan dalam mendorong naiknya kinerja dengan korelasi dalam sisi nilai yang baik.

#### **4) Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja**

Berdasarkan hasil sobel test (keterlibatan kerja → semangat kerja → kinerja pegawai) menunjukkan hasil arah pengaruh yang positif. Dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara tidak langsung dan arahnya positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai seiring dengan meningkatnya semangat kerja. Arah hubungan yang positif dapat diartikan bahwa semakin baik keterlibatan kerja yang tersedia dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai yang semakin baik, dengan asumsi bahwa nilai semangat kerja juga semakin meningkat.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diuraikan dalam hasil penelitian, maka peneliti menarik kesimpulan atas temuan penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh positif signifikan dari keterlibatan kerja terhadap semangat kerja.
- 2) Terdapat pengaruh positif signifikan dari keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai.
- 3) Terdapat pengaruh positif signifikan dari semangat kerja terhadap kinerja pegawai.
- 4) Terhadap pengaruh positif signifikan secara tidak langsung dari keterlibatan kerja terhadap kinerja melalui semangat kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afriani, Fitri. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru). *Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 4(3), 1–14.
- Basri, Surya Kelana, & Rauf, Rusdian. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 104–105. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Haliq, Abdul, Makawi, Umar, & Merdayanty, Dewi. (2016). Analisis Hubungan Semangat Kerja Dengan Kinerja Di Badan. *As Siyash*, 1(1), 49–55.
- Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya*

*Manusia.*

- Herliani, Veronica Tantri, & Sagala, Ella Jauvani. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. *EProceedings of Management*, 7(3), 5613–5620.
- Iqbal Fadillah. (2019). Pengaruh Work Engagement Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Individual yang dimediasi oleh Personal Initiative Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Syiah Kuala, Banda Aceh*.
- Jefany, Oudrey. (2018). Analisis Pengaruh Work Engagement sebagai Mediator antara Job Resources dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Commitment dan Job Performance di Lembaga Pendidikan Indonesia Amerika. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 14(3), 171–192. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v14i3.2075>
- Qodariah, Qodariah. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.26877/sta.v2i1.4033>
- Ratnasari, Kusuma Chandra Kirana; Ririn Tri. (2017). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods). In *Alfabet*.
- Syahropi, Ishak. (2016). Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT Bangkinang. *Jom Fisip*, 3(2), 1–12.
- Widyawat, Sapta Rini, & Karwini, Ni Ketut. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*.