

**PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
SMK NEGERI 2 SINGOSARI DI MASA PANDEMI**

SKRIPSI



Oleh :

HAFIDZUNNUR

NIM. 17410224

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

**PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
SMK NEGERI 2 SINGOSARI DI MASA PANDEMI**

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim

Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh Gelar Sarjana

Psikologi (S.Psi)

Oleh :

HAFIDZUNNUR

NIM. 17410224

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2021

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
SMK NEGERI 2 SINGOSARI DI MASA PANDEMI
SKRIPSI

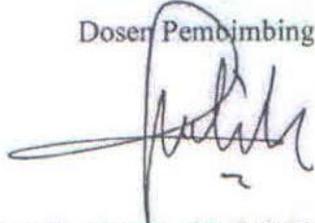
Oleh :

Hafidzunnur

NIM. 17410224

Telah disetujui oleh

Dosen Pembimbing



Abdul Hamid Cholili, M.Psi., Psikolog

NIP: 19890602201911201270

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

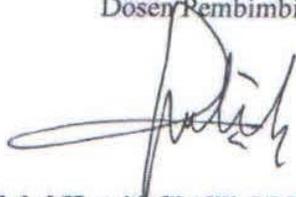


HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
SMK NEGERI 2 SINGOSARI DI MASA PANDEMI
Skripsi

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing

Anggota Penguji



Abdul Hamid Cholili, M.Psi., Psikolog
NIP : 19890602201911201270

Rika Fu'aturosida, M.A
NIP : 19830429201608012038

Ketua Penguji



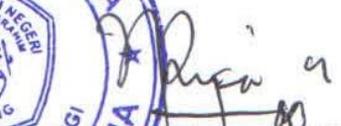
Dr. Elok Halimatus Sa'diyah, M.Si
NIP : 197405182005012002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada tanggal 10 Desember 2021.

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang




Dr. Hj. Gifa Hidayah, M.Si
NIP : 197611282002122001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hafidzunnur

NIM : 17410224

Fakultas : Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan SMK Negeri 2 Singosari Di Masa Pandemi**" adalah benar merupakan karya sendiri dan tidak melakukan tindak plagiat dalam penyusunan skripsi tersebut. Adapun kutipan-kutipan yang ada dalam penyusunan skripsi ini telah saya cantumkan sumber pengutipannya dalam daftar pustaka. Saya bersedia untuk melakukan proses sebagaimana mestinya sesuai undang-undang jika ternyata skripsi ini secara prinsip merupakan plagiat karya orang lain dan bukan merupakan tanggung jawab Dosen Pembimbing ataupun Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya, apabila ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi

Malang, 04 November 2021

Peneliti



Hafidzunnur
NIM. 17410224

MOTTO

"Bekerjalah untuk akhiratmu seolah-olah kamu akan mati esok hari, dan bekerjalah untuk kehidupan duniamu seolah-olah kamu akan hidup selamanya."

– Ali bin Abi Thalib

“There’s a Will, There’s a Way”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah. Segala puji bagi Allah SWT karena telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga selalu diberi nikmat yang tiada akhir dan dapat menyelesaikan Skripsi ini. Tak lupa, shalawat serta salam kepada nabi besar Nabi Muhammad SAW suri tauladan petunjuk umat sehingga selalu tercerahkan hingga akhir nanti.

Skripsi ini saya persembahkan untuk **“Keluarga”**,
terutama paling khusus untuk kedua orang tua tanpa adanya mereka
saya tidak bisa di titik sekarang.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari jalan kegelapan menuju jalan terang benderang yakni Addinul Islam Wal Iman. Alhamdulillah penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan SMKN 2 Singosari pada masa Pandemi”. untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Penyelesaian penelitian ini tidak lepas dari bantuan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. Zamroni, S.Psi, M.Pd selaku Ketua Jurusan Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Abdul Hamid Cholili, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing skripsi yang sangat berjasa dalam pengerjaan karya tulis ini yaitu memberi banyak bimbingan, motivasi, serta banyak pengalaman yang berharga pada penulis.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Kepada Keluarga, kedua orang tua Abdul Muis Miskah dan Elies Suprastiyani serta saudara-saudara saya Ahmad Faisal Jadawy, A.Md, Ahlam Sarah, A.Md, Hanifullah, Dania Anitsa, dan Danis Abqary Hisan yang telah mendukung banyaknya bantuan material dan moral, tanpa doa dari mereka kepada penulis tidak akan melangkah sejauh ini.
7. Kepada mentor-mentor da best, Hannani Shulfiyati, S.Psi., dan Safri Agus Salim, S.Psi., yang senantiasa membantu serta selalu mengajari menuntun dalam penyelesaian skripsi saya tanpa bantuan mereka mungkin saya selalu mager dalam mengerjakan skripsi.
8. Kepada Mila Rahmawati S.Akun. putri Bapak Ahmad, yang selalu menemani dan membantu saya selama masa-masa perkuliahan dari awal sampai mau akhir. Terimakasih.
9. Kepada Hanan Nabila putri Bapak Sudi Widodo, yang senantiasa mengingatkan dan memotivasi saya untuk segera menyelesaikan studi. Terimakasih
10. Kepada seluruh teman-teman Fakultas Psikologi angkatan 2017 Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memotivasi untuk tetap berkarya hingga akhir penulisan skripsi ini.
11. Kepada seluruh pihak secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan kontribusi dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xii
ملخص	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Kinerja Karyawan	11
1. Pengertian Kinerja Karyawan	11
2. Aspek Kinerja Karyawan	11
3. Faktor Kinerja Karyawan	12
4. Pelaksanaan Kinerja Karyawan	13
5. Penilaian Kinerja Karyawan	14
6. Kinerja Karyawan Perspektif Islam	15
B. <i>Work Engagement</i>	16

1. Pengertian <i>Work Engagement</i>	16
2. Aspek <i>Work Engagement</i>	17
3. Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	18
4. <i>Work Engagement</i> Perspektif Islam	20
C. Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan	22
D. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	24
B. Definisi Operasional	24
C. Populasi dan Sampel Penelitian	25
D. Teknik Pengumpulan Data	26
E. Validitas dan Relianilitas	29
F. Teknik Analisa Data	32
BAB IV PEMBAHASAN	34
A. Pelaksanaan Penelitian	34
B. Hasil Penelitian	36
C. Pemaparan Hasil Penelitian	39
D. Pembahasan	51
BAB V PENUTUP	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

Gambar 3.1 Rancangan Penelitian	23
Tabel 3.1 Pilihan Skala Likert	26
Tabel 3.2 Skala <i>Work Engagement</i>	27
Tabel 3.3 Skala Kinerja Karyawab	28
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas <i>Work Engagement</i>	36
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	36
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Skala	37
Tabel 4.4 Hasil Uji <i>Kolmogrov – Smirnov Test</i>	39
Tabel 4.5 Hasil Uji Linieritas	39
Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedestisitas	40
Tabel 4.7 Mean Hipotetik dan Empirik	41
Tabel 4.8 Norma Hipotetik	43
Tabel 4.9 Kategorisasi Tingkat <i>Work Engagement</i>	43
Gambar 4.1 Diagram <i>Work Engagement</i>	45
Tabel 4.10 Kategorisasi Kinerja Karyawan	45
Gambar 4.2 Diagram Kinerja Karyawan	45
Tabel 4.11 Uji Pengaruh	46
Tabel 4.12 Kontribusi Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	47
Tabel 4.13 Uji Coba Parsial Coeficients	47
Tabel 4.14 Hasil Uji Pengaruh Setiap Aspek	49
Tabel 4.15 Hasil Keseluruhan Uji Peraspek	50

ABSTRAK

Hafidzunnur. 17410224. Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan SMKN 2 Singosari pada Masa Pandemi. Skripsi. Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing : Abdul Hamid Cholili, M.Psi., Psikolog

Manajemen sumber daya manusia merupakan kepentingan tenaga kerja dalam memberikan kontribusi bagi tujuan, fungsi, dan kegiatan sebuah organisasi guna memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan efisien. Apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik maka tujuan dari organisasi bisa berjalan dengan lancar dengan begitu sumber daya manusia terlihat dari kinerja itu sendiri. Sangatlah penting bagi organisasi agar selalu mengelola sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan apalagi pada masa pandemi seperti ini. Berbagai cara tersebut diharapkan sejalan dengan aspek kinerja karyawan yakni kuantitas hasil, kualitas hasil, ketepatan waktu, kehadiran, serta kemampuan bekerjasama. Terdapat beberapa faktor yang dibutuhkan karyawan agar kinerja karyawan menjadi bagus yakni salah satunya *work engagement* jika faktor tersebut tidak terpenuhi maka kinerja karyawan sedikit demi sedikit akan mengalami penurunan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan pada SMK Negeri 2 Singosari pada Masa Pandemi.

Populasi penelitian ini adalah karyawan SMK Negeri 2 Singosari yang berjumlah 94 karyawan sehingga sampelnya diambil secara keseluruhan yakni 94 karyawan yang diperoleh dengan teknik sampel jenuh atau sensus. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data uji hipotesis menggunakan regresi linear sederhana yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *wok engagement* terhadap kinerja karyawan pada karyawan SMK Negeri 2 Singosari.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mempunyai *work engagement* yang tinggi dengan skor 59,6% sebanyak 56 karyawan sedangkan sebanyak 38 berada pada tingkat sedang dengan prosentase 40,4 dan kinerja karyawan mayoritas tinggi yakni 78,7% sebanyak 74 karyawan sedangkan 20 karyawan berada pada tingkat sedang dengan nilai 21,3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan sebesar 50% dengan nilai R Square 0.503 dengan tingkat signifikan 0,000 ($F= 92.995, p<0,05$) yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Work Engagement*, Kinerja Karyawan, SMK Negeri 2 Singosari

ABSTRACT

Hafidzunnur. 17410224. The Effect of *Work Engagement* on Employee Performance of SMKN 2 Singosari during the Pandemic. Thesis. Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang.

Lecturer: Abdul Hamid Cholili, M.Psi., Psychologist

Human resource management is in the interest of the workforce in contributing to the goals, functions, and activities of an organization to ensure that human resources are used effectively and efficiently. If human resources are managed properly then the objectives of the organization can run smoothly so that human resources are seen from the performance itself. It is very important for organizations to always manage human resources to improve employee performance especially during pandemics like this. Various ways are expected to be in line with aspects of employee performance, namely the quantity of results, quality of results, punctuality, attendance, and ability to cooperate. There are several factors that employees need for employee performance to be good, one of which is *work engagement* if these factors are not met then employee performance will gradually decrease. This research aims to find out the effect of *work engagement* on employee performance in SMK Negeri 2 Singosari during the Pandemic Period.

The population of this study is an employee of SMK Negeri 2 Singosari which amounted to 94 employees so that the sample was taken in its entirety, namely 94 employees obtained by saturated sample technique or census. This study uses a quantitative approach with analysis of hypothesis test data using simple linear regression used to find out how *work engagement* affects employee performance in employees of SMK Negeri 2 Singosari.

The results of the study showed that the majority of employees had high *work engagement* with a score of 59.6% as many as 56 employees while as many as 38 were at a moderate level with a percentage of 40.4 and high majority employee performance of 78.7% as many as 74 employees while 20 employees were at a moderate level with a value of 21.3. The results of this study showed that there was an effect on *work engagement* on employee performance by 50% with a value of R Square 0.503 with a significant level of 0.000 ($F = 92,995, p < 0.05$) which means there is a significant positive influence of *work engagement* on employee performance. The higher the *work engagement*, the higher the employee performance.

Keywords: *Work Engagement*, Employee Performance, Smk Negeri 2 Singosari

نبذة مختصر

حافظ النور. ١٧٤١٠٢٢٤. تأثير المشاركة في العمل على أداء موظفي المدارس الثانوية المهنية ٢ سيغاساري في القرن الطاعون. مقال. كلية علم النفس. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج

مشرف: عبد الحميد خليلي الماجستير علم النفس

تصب إدارة الموارد البشرية في مصلحة القوى العاملة في المساهمة في أهداف ووظائف وأنشطة جميع المنظمات من أجل ضمان أن هذه الموارد البشرية تستخدم بكفاءة وفعالية. إذا تمت إدارة الموارد البشرية بشكل صحيح ، فيمكن أن تعمل أهداف المنظمة بسلاسة بحيث يمكن رؤية الموارد البشرية من الأداء نفسه. من المهم جدًا للمؤسسات أن تدير دائمًا الموارد البشرية من أجل تحسين أداء الموظفين ، خاصة أثناء وباء مثل هذا. من المتوقع أن تتماشى هذه الأساليب المختلفة مع جوانب أداء الموظف ، وهي كمية النتائج ، جودة النتائج وحسن توقيتها والحضور والقدرة على العمل معًا. هناك العديد من العوامل التي يحتاجها الموظفون حتى يكون أداء الموظف جيدًا ، أحدها هو المشاركة في العمل إذا لم يتم استيفاء هذه العوامل ، سينخفض أداء الموظف تدريجياً. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر الانخراط في العمل على أداء الموظفين بالمدارس الثانوية المهنية الحكومية ٢ سيغاساري في القرن الطاعون

كان مجتمع هذه الدراسة من موظفي المدارس الثانوية المهنية العامة ٢ سيغاساري والتي بلغت ٩٤ موظفًا بحيث تم أخذ العينة ككل أي ٩٥ موظفًا ، وتم الحصول على المادة باستخدام عينة مشبعة أو تقنية التعداد. تستخدم هذه الدراسة نهجًا كميًا مع تحليل بيانات اختبار الفرضيات باستخدام الانحدار الخطي البسيط الذي يستخدم لمعرفة كيفية تأثير ارتباط العمل على أداء عمل الموظفين في المدارس الثانوية المهنية الحكومية ٢ سيغاساري

تظهر نتائج الدراسة أن غالبية الموظفين لديهم مشاركة عمل عالية بنسبة ٥٩.٦٪ بما يصل إلى ٥٦ موظفًا بينما ٣٨ في مستوى متوسط. بنسبة ٤٠.٤٪ مكأنًا وكان أداء غالبية الموظفين مرتفعًا ، أي ٧٨.٨٪ بما يصل إلى ٧٤ موظفًا في حين أن ٢٠ موظفًا بدرجة متوسطة بقيمة ٢١.٣٪. تشير نتائج هذه الدراسة إلى وجود تأثير لمشاركة العمل على أداء الموظف بنسبة ٥٠٪ مع معامل تحديد ٠.٥٠٣. بمستوى هام قدره ٠.٠٠٠ (تردد = ٩٢.٩٩٥ ، قيمة الاحتمال > ٠.٠٥) مما يعني أن هناك تأثير إيجابي كبير لمشاركة العمل على أداء الموظف. كلما زادت نسبة المشاركة في العمل ، ارتفع أداء الموظف

الكلمات الرئيسية: المشاركة في العمل ، أداء الموظف ، المدرسة الثانوية المهنية الحكومية ٢ سيغاساري

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pandemi COVID-19 yang terjadi diseluruh dunia bahkan sudah sampai ke daratan Indonesia merupakan sebuah permasalahan yang menimbulkan dampak negative dan positif salah satunya yakni kegiatan kerja, sekolah dilakukan secara online. Pemerintah Indonesia juga telah menyatakan bahwa pandemi sebagai bencana Nasional, membuat pemerintah negara Indonesia menerapkan protokol kesehatan yang diberlakukan sebagai upaya menekan penyebaran virus ini.

Berdasarkan berita yang dimuat di situs Kompas diakses Oktober 2020 (Lutfia Ayu, 2020), dituliskan bahwa panduan protokol kesehatan yaitu menjaga kebersihan tangan dengan mencuci tangan atau menggunakan handsanitizer sehabis menyentuh apapun, memakai masker ketika keluar rumah, menerapkan etika batuk atau bersin dengan menutup menggunakan lengan tangan, isolasi mandiri jika merasa tidak sehat dan membatasi jumlah interaksi masyarakat atau menjaga jarak. Himbauan pemerintah melalui Surat Edaran Menteri Nomor M/7/AS.02.02/V/2020 tentang Rencana Keberlangsungan Usaha dalam Menghadapi Pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) dan Protokol Pencegahan *Covid-19* di Perusahaan, pada poin 8b berisi “Mengatur sebagian pekerja/buruh agar bekerja dari rumah (*Work From Home*) dan diliburkan secara bergantian untuk meminimalisasi kerumunan di area kerja”. Sehingga himbauan *Work From Home* ini menjadi salah satu cara tetap produktif ditengah pandemi dengan menjalankan protokol kesehatan. Dengan kebijakan ini diharapkan perusahaan tetap melakukan aktivitasnya walaupun pekerjaan dilakukan di rumah masing-masing.

Menurut (Crosbie & Moore, 2004), bekerja dari rumah atau *work from home* berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam

per minggu). Bekerja dari rumah akan memberikan waktu yang fleksibel bagi pekerja untuk memberikan keseimbangan hidup bagi karyawan. Disisi lain juga memberikan keuntungan bagi perusahaan. *Work from home* secara umum diartikan sebagai cara kerja karyawan dengan tempat yang sesuai dengan keinginan karyawan seperti contoh rumah, cafe, atau restoran. Sistem kerja *work from home* memiliki fleksibilitas yang tinggi dan berguna mendukung keseimbangan karyawan antara pekerjaan dan kehidupan, akan tetapi kegiatan *Work from home* pada masa pandemi ini menjadi sebuah solusi guna mencegah penularan virus dan keselamatan karyawan tersebut.

Perubahan cara kerja ini juga menimbulkan dampak positif maupun negatif seperti yang dijelaskan di artikel djkn.kemenkeu.go.id yang (diakses pada 20 Januari 2021), adapun dampak positif dengan adanya *work from home* adalah bisa menghemat pengeluaran biaya sebagai contoh jika jarak rumah karyawan dengan kantor jauh maka bisa menghemat biaya untuk transportasinya, fleksibel yang dimaksudkan adalah karyawan bisa menentukan waktu produktifnya sendiri tanpa terpaku pada jadwal kantor biasanya, dan terakhir kelebihan dari *work from home* bisa mendekatkan diri dengan keluarga. Adapun dampak kekurangan dari *work from home* adalah karena lebih dekat dengan keluarga ternyata pekerjaan menjadi terlupakan akibat sibuk mengurus keluarga, jam kerja menjadi tidak teratur karena terlalu fleksibel diri, lingkungan tidak seperti kantor dengan cara kerja sendiri dari rumah menjadikan kurang motivasi dan kurang kompetitif, dan terakhir karena tidak semua pekerjaan bisa dilakukan dirumah yang dapat membuat stress berlebih serta dapat mengganggu keterikatan pada pekerjaan.

Karyawan adalah aset berharga dari sebuah organisasi karena karyawan adalah satu-satunya sumber daya manusia yang bisa menjalankan sumber daya lainnya. Menurut Schuler, Dowling, Smart, dan Huber (Priyono & Darma, 2016) menjelaskan manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat

penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan organisasi dan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik maka tujuan dan fungsi dari organisasi dapat berjalan dengan lancar, dengan begitu sumber daya manusia terlihat dari kinerja itu sendiri. Oleh karena itu sangatlah penting bagi organisasi agar selalu mengelola sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan.

Negara Indonesia menjadi salah satu negara yang terkena wabah ini. Wabah corona mempengaruhi banyak sektor, salah satunya pendidikan. Untuk pencegahan dikeluarkan Surat edaran Sekjen Kemendikbud No 36603/A.A5/OT/2020 pada 15 Maret 2020. Berdasarkan surat keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan mengenai upaya pencegahan dan penyebaran pandemi COVID-19 maka semua aktivitas pembelajaran tatap muka di sekolah maupun perguruan tinggi selama masa pandemi ini diliburkan untuk sementara waktu dan digantikan dengan pembelajaran jarak jauh atau pembelajaran secara online. Guru sebagai tenaga kependidikan juga dihimbau tidak perlu datang ke sekolah.

Permasalahan yang terjadi dengan bergantinya pola bekerja secara online yaitu pertama adalah lemahnya jaringan internet, karena pemerataan internet yang belum menyeluruh tentu akan sulit mendapatkan akses internet ini padahal menjadi salah satu faktor penting terlaksananya pembelajaran daring. Kedua adalah pengetahuan karyawan yang minim tentang teknologi atau biasa disebut gaptek (gagap teknologi), kompetensi karyawan dalam mengoperasikan teknologi tentunya akan mempengaruhi kualitas dari kinerja karyawan. Ketiga tidak semua karyawan siap dengan sistem bekerja WFH dengan cepat, seperti karyawan yang harus mempersiapkan bahan pembelajaran secara digital. Masalah seperti mempengaruhi kualitas kinerja karyawan untuk mencapai visi misi yang ada di lembaga terkait. Keempat, keterbatasan penggunaan akses teknologi seperti

jaringan, dan fasilitas berupa laptop, komputer dan handphone dalam pengerjaan tugas-tugasnya.

Dengan pemaparan permasalahan yang terjadi dimasa pandemi ini dengan bergantinya pola bekerja pada karyawan di lembaga pendidikan membuat penurunan kinerja karyawan, menjadi kurang maksimal terhadap kualitas hasil dari kinerjanya. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh (Seran et al., 2021) bahwa adanya penurunan kinerja pada masa pandemi. Pertama, kualitas hasil kerja yang belum cukup baik hanya dilakukan secara daring melalui media sosial yaitu Whatsapp group, kepuasan terhadap kinerja mereka pun menurun. Kemudian guru kurang memberikan materi pembelajaran sehingga banyak peserta didik yang kesulitan dalam memahami materi yang diberikan dan menjadi salah satu faktor menurunnya prestasi belajar bagi sebagian peserta didik SD Inpres Tateli. Kedua, Ketepatan waktu guru dimasa pandemic COVID-19 ini belum cukup baik. Walaupun dalam hal pengumpulan tugas, Begitupun dengan program kerja juga tidak berjalan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Ketiga, Komunikasi guru saat ini dinilai kurang karena hanya dilakukan secara daring melalui media sosial yaitu Whatsapp group sedangkan sebagian dari peserta didik tidak memiliki handphone sebagai media pembelajaran dan media untuk berkomunikasi mengenai materi pembelajaran dengan guru.

Perubahan pola bekerja pada masa pandemi ini yaitu *work from home* maupun *work from office*, terjadi juga pada karyawan di SMKN 2 Singosari. Berdasarkan hasil studi pendahuluan dengan melakukan wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap subyek penelitian, Menurut salah satu karyawan yang ada di SMKN 2 Singosari menjelaskan bahwa mengalami kesulitan dalam melakukan kegiatan bekerja sehari-hari dari sisi individual dan ekstrinsik.

“Malah pada waktu seperti ini mas, kalau dari sisi individual, saya agak susah dalam mengoperasikan google clasroom awalnya. Tapi, saya mencoba

cepat belajar dan beradaptasi dengan platform yang telah disediakan” (ME, Perempuan, 26 April 2021)

Kesimpulan dari wawancara tersebut menjelaskan bahwa karyawan dalam mengerjakan pekerjaan mengalami kesulitan, karna perubahan pola pekerjaan yang dilakukan sebelum dan saat pandemi menjadikan suatu beban pada individu dengan tingkat kinerja yang berbeda. Dalam masa seperti ini membuat karyawan di SMKN 2 Singosari menjadi menurunnya kualitas dan kuantitas dari kinerja karyawan. Kinerja yang terjadi jadi kurang maksimal karna harus menyesuaikan dengan cepat dengan keadaan yang terjadi seperti ini. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak positif secara keseluruhan pada suatu organisasi yang ditempati.

Menurut (Mangkunegara, 2009) menjelaskan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dengan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Kinerja juga merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati. Sejalan dengan (Nurlaila, 2010) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran suatu proses.

Kinerja adalah suatu aktivitas yang menghasilkan dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepada individu tersebut. Karena setiap individu memiliki tingkat kinerja pada suatu tugas berbeda. Menurut As'ad (Suprihati, 2014) menegaskan bahwa manusia sebagai tenaga kerja yang diharapkan mampu mencapai produktivitas kerja yang optimal dengan standar tertentu. Kesuksesan seseorang menjalankan tugasnya bisa disebut kinerja dan dapat disimpulkan untuk keberlangsungan sebuah organisasi berhasil atau gagalnya tergantung dari kinerja para karyawannya. Jadi apabila semakin rendah tingkat kinerja karyawan maka

peluang kegagalan dari organisasi tersebut juga semakin besar, begitu juga sebaliknya apabila semakin tinggi tingkat kinerja maka peluang untuk berhasilpun semakin besar.

Ada beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya work engagement yaitu karyawan yang ikut terlibat pada suatu kegiatan diorganisasinya disebut dengan keterikatan kerja yang melibatkan karyawan secara penuh dan keseluruhan baik secara kognitif maupun emosi. (Irmawati & Wulandari Kn, 2017). Lebih lanjut lagi dijelaskan menurut (Hakanen et al., 2011), keterlibatan akan memberikan kontribusi yang lebih kuat sebagai konstruksi yang unik untuk menambahkan nilai ke jaringan yang luas. Keterlibatan karyawan pada pekerjaannya ini juga merupakan konsep dari work engagement adalah keterikatan kerja bahwa individu tersebut memiliki semangat, fokus, dan dedikasi yang kuat dalam bekerja. Maka karyawan yang dirinya terlibat atau ikut terlibat akan merasa dirinya mempunyai peran penting dan dibutuhkan dalam organisasi, sehingga adanya dukungan dari sisi psikologis serta fisik ini berpengaruh pada keterikatan pekerjaan karyawan terhadap organisasinya.

Secara spesifik dijelaskan Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma dan Bakker yang menjelaskan work engagement sebagai positifitas, pemenuhan, kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikan (A. B. Bakker et al., 2008). Konsep work engagement ini sudah berkembang sejak lama dan diakui menjadi faktor utama yang diperlukan suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya keterikatan ini karyawan akan merasa antusias dan membawa pengaruh positif bagi organisasi tempat karyawan bekerja. Menurut (A. Bakker et al., 2003), mendefinisikan work engagement sebagai keadaan mental yang positif, memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan adanya kekuatan (*Vigor*), Dedikasi (*Dedication*), dan pengabdian (*Absorption*). Pada karyawan SMKN 2 Singosari tentunya memiliki *work engagement* yang berbeda setiap individu. Karyawan dianggap memiliki *work engagement* apabila terdapat

aspek-aspek seperti vigor, dedication, dan absorption pada dirinya. Perbedaan tingkat *work engagement* setiap karyawan, yang terjadi di SMKN 2 Singosari menjadikan fokus penelitian kepada seluruh karyawan karena pada lembaga pendidikan ini tidak diisi hanya guru, melainkan banyak karyawan dengan posisi serta pekerjaan yang berbeda untuk tercapainya visi dan misi untuk keberlangsungan lembaga tersebut.

Studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 29 April 2021 menggunakan wawancara awal pada karyawan SMKN 2 Singosari untuk melihat aspek-aspek dari *work engagement*. Pertama, yaitu vigor mencerminkan bahwa perilaku dari karyawan yang tetap bekerja untuk tercapainya visi misi organisasi dengan berjalan baik tanpa ada kurang, tanda bahwa memiliki semangat yang tinggi dan optimis ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan yang dilakukan. Kedua, yaitu *dedication* cerminan dari aspek ini ialah karyawan akan tetap antusias dengan pekerjaan yang dilakukan dengan berusaha bertanya dan belajar agar lebih paham tentang kesulitan yang dialami. Dan yang terakhir, aspek absorption mencerminkan karyawan memahami sulitnya mencari kerja pada masa pandemi seperti ini dan muncul perilaku bahwa melakukan inovasi dalam melakukan pekerjaan yang menandakan karyawan secara penuh berkonsentrasi terhadap pekerjaan sehingga sulit bagi karyawan juga untuk melepaskan diri dari pekerjaannya. Sejalan dengan teori menurut (Nurbaity & Sulisty, 2013) mengartikan bahwa *work engagement* sebagai bentuk keterlibatan individual dan kepuasannya sebagai bentuk antusiasme dalam melakukan pekerjaan. Karyawan dengan antusias mengerjakan tugas bisa diartikan memiliki *work engagement* tinggi dan seperti mempunyai kepentingan atas keberhasilan dari perusahaan dengan *work engagement* yang tinggi karyawan cenderung lebih aktif, kreatif dan produktif dalam pekerjaannya.

Teori diatas relevan dengan penelitian terdahulu oleh (Astuti et al., 2016) berjudul “Pengaruh Work Engagement Pada Kinerja Bendahara Pengeluaran

Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Pemoderasi” dengan jumlah subjek 112 orang terdiri dari 44 orang laki-laki dan 66 orang perempuan dengan rentangan pendidikan dari SMA-S3, Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan hasil menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan ada pengaruh yang positif antara variabel *work engagement* dan kinerja. Namun variabel kepemimpinan transformasional memperlambat pengaruh *work engagement* terhadap kinerja.

Penelitian lain juga dilakukan oleh (Rohana Manalu et al., 2021) dengan judul penelitian “Pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pegawai bpjs ketenagakerjaan” dengan jumlah subjek 35 orang terdiri dari 18 laki-laki dan 17 perempuan yang tersebar di 8 unit kerja, menunjukkan hasil bahwa variabel *work engagement* berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai dan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisiensi regresi sebesar 38,9%.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, terdapat beberapa keterbatasan maka dari itu penelitian ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian kembali tentang pengaruh *Work engagement* terhadap kinerja karyawan SMKN 2 Singosari, yang mana alasan pemilihan judul belum ada penelitian yang membahas tentang judul terkait di lembaga Pendidikan di sekolah menengah kejuruan dan dilakukan pada masa pandemi. serta pemilihan subjek pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada SMKN 2 Singosari. Selain itu, peneliti ingin membuktikan dan memastikan apakah ada pengaruh atau tidak, dengan menambahkan uji tiap aspek agar peneliti mengetahui aspek dari variabel bebas yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik dengan topik ini untuk mengetahui **“Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan SMKN 2 Singosari Di Masa Pandemi”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dan untuk memberikan pedoman arah penelitian, maka dibuat perumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *work engagement* pada karyawan SMKN 2 Singosari?
2. Bagaimana tingkat kinerja pada karyawan SMKN 2 Singosari?
3. Bagaimana pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan di SMKN 2 Singosari?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, dapat diidentifikasi tujuan dari penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat *work engagement* pada karyawan SMKN 2 Singosari.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja pada karyawan SMKN 2 Singosari.
3. Untuk mengetahui bagaiman pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan di SMKN 2 Singosari.

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian dengan pembahasan tentang pengaruh work engagement terhadap kinerja karyawan, penulis mengharapkan adanya hal positif yang berguna dan bermanfaat untuk kedepannya, antara lain:

1. Pengembangan Teoritis
 Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan ilmu psikologi, khususnya dalam kajian ilmu psikologi industri dan organisasi yang berfokus pada work engagement dan kinerja.
2. Pengembangan Praktis
 - a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi karyawan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja serta berinovasi dalam kesejahteraan karyawannya yang berfokus pada *work engagement* dan kinerja.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini sebagai bahan masukan untuk menambah karya tulis atau literatur yang dapat memberikan pengetahuan bagi peneliti-peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian sejenis.

c. Bagi Penulis

Sebagai media untuk pengaplikasian ilmu selama perkuliahan dan menerapkan teori di dunia nyata

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja secara umum diartikan sebagai seluruh hasil yang telah diproduksi selama periode khusus pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja dijelaskan lebih lanjut oleh beberapa ahli, Menurut (Hasibuan, 2013) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sejalan dengan (Mangkunegara, 2009) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan adanya pengertian menurut ahli ditambahkan pada menurut (Pradhan & Jena, 2017) menjelaskan istilah kinerja karyawan menandakan prestasi kerja individu setelah mengerahkan upaya yang diperlukan pada pekerjaan yang terkait melalui mendapatkan pekerjaan yang berarti, profil yang terlibat, dan rekan kerja yang baik. Menurut (Suryadi, 2010) , kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kesimpulannya dari beberapa pengertian diatas bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu untuk mengaktualisasikan diri atau dengan kelompok yang dilakukan

dengan bersungguh-sungguh berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal.

2. Aspek-aspek Kinerja

Adapun indikator dari kinerja kerja menurut (Bachtiar, 2012):

- a. Kuantitas dari hasil, yang dimaksudkan ialah jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan juga dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas dari hasil, pengertian dari kualitas ialah mutu, berarti mutu yang harus dihasilkan antara baik atau tidak.
- c. Ketepatan waktu dari hasil, adalah sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.
- d. Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan pada saat jam kerja.
- e. Kemampuan bekerjasama, yaitu kolaborasi yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bersama-sama.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kemampuan dan motivasi adalah faktor yang mempengaruhi kinerja seperti yang dijelaskan oleh (Mangkunegara, 2009) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Penjelasan dari kedua faktor tersebut ialah:

- a. Faktor Kemampuan (Ability), Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
- b. Faktor Motivasi (Motivation), Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan

bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

Menurut (Bernardin & Russell, 2006) menyatakan bahwa perlu diadakan penilaian kinerja, untuk mengelola dan memperbaiki kinerja karyawan, untuk membuat keputusan staf yang tepat waktu dan akurat dan untuk mempertinggi kualitas produksi dan jasa perusahaan secara keseluruhan. Sementara menurut (Arifin, 2013) penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk me-reward kinerja sebelumnya (to reward past performance) dan untuk memotivasi demi perbaikan kinerja pada masa yang akan datang (to motivate future performance improvement), serta informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja ini dapat digunakan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, pelatihan dan penempatan tugas-tugas tertentu.

Berdasarkan kedua pendapat dari (Bernardin & Russell, 2006) dan (Arifin, 2013) di atas, dapat dikatakan bahwa setiap organisasi mutlak melakukan penilaian untuk mengetahui kinerja yang dicapai setiap pegawai, apakah telah sesuai atau tidak dengan harapan organisasi. Pengelolaan kinerja akan melibatkan individu dan tim terutama dalam mencapai target, dan bila tim itu memiliki kinerja yang baik, maka anggotanya akan menetapkan kualitas target, mencapai target, saling memahami dan menghargai, saling menghormati, tanggung jawab dan mandiri, berorientasi pada klien, meninjau dan memperbaiki kinerja, bekerja sama dan termotivasi.

4. Pelaksanaan Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (dalam Rahayu, 2021), menyatakan bahwa “pelaksanaan kinerja adalah proses sepanjang tahun di mana pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan berupaya mencapai kinerjanya dengan menggunakan kompetensi kerjanya”. Karyawan dan para manajer dalam pelaksanaan kinerja masing-masing mempunyai tugas yang harus dipenuhi agar kinerja dari suatu perusahaan tersebut bisa dikatakan tinggi, karena tingkat kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja para karyawan

yang ada dibawahnya. Sebagai seorang karyawan dalam upaya mencapai kinerjanya menurut Wirawan (dalam Rahayu, 2021) mempunyai tanggung jawab sebagai berikut.

- a. Berkomitmen dalam hal pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama oleh para manajer dan karyawan.
- b. Karyawan harus meminta kepada para manajer untuk mendapatkan balikan dan pelatihan karena fungsinya sangat penting yaitu sebagai alat untuk mengembangkan kinerjanya.
- c. Berkomunikasi secara aktif dan berkelanjutan dengan para manajer ketika melaksanakan tugasnya
- d. Mencatat berbagai informasi seputar kemajuan atau seberapa besar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dan mengkomunikasikannya kepada manajernya.
- e. Mempersiapkan diri dan data-data yang diperlukan pada saat manajer akan menelaah kinerjanya. Misalnya karyawan mempersiapkan evaluasi sumatif dan evaluasi formatif.

5. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Apriani & Taufik, 2019), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim, sejalan dengan pendapat tersebut (Goni et al., 2021), menjelaskan penilaian kinerja yaitu proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut (Rahayu, 2021), menerangkan bahwa evaluasi kinerja sebagai proses penilai – pejabat yang melakukan penilaian – (appraiser) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai – pegawai yang dinilai – (appraise) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM. Secara umum penilaian kinerja bertujuan sangat baik yaitu agar kinerja para karyawan bertambah baik. Menurut (Suryadi, 2010), “dengan bertambah baiknya kinerja masing-masing karyawan diharapkan agar mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses menilai hasil kerja, apa yang dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh seorang karyawan menurut tugas pokoknya yang sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

6. Kinerja karyawan perspektif Islam

Menurut Islam, kinerja merupakan cara individu untuk meningkatkan aktualisasi diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari suatu nilai-nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut serta dilandasi oleh prinsip moral yang kuat dan dapat dijadikan motivasi untuk menciptakan sesuatu yang berguna. Allah SWT berfirman dalam al-quran surat al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.” (Q.S. Al-Jumu'ah ayat 10).

Setelah kita pahami bahwa ayat diatas menerangkan dengan jelas bahwa tujuan seorang muslim bekerja untuk mencari ridha Allah SWT dan mendapatkan keutamaan dari apa yang diperoleh. Dengan berlandaskan kerja pada dua hal tersebut, sehingga dapat terciptanya kinerja yang sangat baik. Terdapat juga pada sebuah hadist Rasulullah SAW yang diriwayatkan dari Ibnu Umar berbunyi sebagai berikut:

اعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا، وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا

Artinya : “Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan engkau akan hidup selamanya. Dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan-akan engkau akan mati besok”.

Memperhatikan hadist tersebut menjelaskan perintah untuk individu supaya bekerja, dengan begitu harus dilakukan dengan sebaik dan sekeras mungkin untuk mendapatkan hasil sebanyak-banyaknya sehingga mencukupi

seluruh kebutuhannya. Maka kesimpulan kinerja adalah bentuk kerja keras dari bekerja untuk pemenuhan kebutuhan selama hidup di dunia untuk mendapatkan ridha-Nya.

B. *Work Engagement*

1. *Pengertian Work Engagement*

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) *engagement* adalah keterlibatan atau keterikatan. Kemudian menurut Khan (dalam Derek et al., 2007) bahwa *engagement* merupakan pemanfaatan masing-masing anggota organisasi atau perusahaan untuk memaksimalkan peran-perannya. *Engagement* menjadi sesuatu hal yang penting ketika dikaitkan dengan pekerjaan yang biasa disebut dengan *work engagement*, keterikatan yang terjadi di pekerjaan sebagai contoh karyawan merasa sesuai dengan pekerjaannya akan bersedia mengeluarkan seluruhnya untuk perusahaan dan memiliki komitmen yang tinggi.

Menurut (A. B. Bakker et al., 2008), *Work engagement* adalah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Menurut Bakker (A. B. Bakker et al., 2012) *Work engagement* bagaimana pekerja menjalankan pekerjaan mereka sampai meluangkan waktu dan tenaganya (*Vigor*), menjadikan pekerjaannya sebagai bentuk tujuan pengejaran (*Dedication*), dan pekerjaan dijadikan sebagai sesuatu hal yang mengasyikkan sehingga konsentrasi terpusat pada pekerjaannya (*absorption*). Jadi *work engagement* adalah kondisi dimana karyawan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya yang membuat pikiran menjadi positif dengan munculnya semangat tinggi, merasa bangga dengan pekerjaannya, dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Menurut Macey, Schneider, Barbera & Young (Mujiasih & Zenita Ratnaningsih, 2012) menerangkan ada 2 dimensi penting dalam *work engagement*, yaitu :

a. *Work engagement* sebagai energi psikis.

Disini karyawan merasakan kerja dalam pengalaman yang berarti dengan mengikuti arus pekerjaannya. Keterikatan kerja sebagai bentuk mendalami pekerjaan (*immersion*), berjuang dalam pekerjaan (*striving*), penyerapan (*absorption*), focus (*focus*) dan juga keterlibatan (*involvement*).

b. *Work engagement* sebagai energi tingkah laku

Dapat diartikan bagaimana dari keterikatan kerja dapat terlihat oleh orang lain, yaitu dengan bentuk tingkah laku yang sebagai hasilnya. Adapun contoh dari beberapa tingkah laku dalam pekerjaan : karyawan akan berfikir dan bekerja secara proaktif, karyawan akan focus pada tujuan, dan karyawan pantang menyerah dengan aktif mencari jalan saat melewati rintangan yang terjadi pada pekerjaannya.

2. Aspek-aspek Work Engagement

Menurut (A. B. Bakker et al., 2008) menyebutkan ada 3 aspek dalam work engagement:

a. *Vigor*

Vigor merupakan energi, daya tahan fisik dan mental, berusaha keras, dan ketahanan untuk menghadapi kesulitan. Semakin tinggi vigor maka nampak pada kesukarelaan untuk memberikan usaha yang maksimal terhadap kinerjanya dan ketahanan mentalnya saat mengalami kesulitan dalam bekerja. Dapat dilihat ketika karyawan memiliki vigor yang tinggi, maka terlihat karyawan akan menunjukkan semangat dalam bekerja, dan selalu memberikan usaha yang maksimal dalam setiap pekerjaannya. Tetapi jika vigor karyawan yang rendah, maka terlihat bahwa karyawan kurang memiliki semangat dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan tidak memberikan usaha terbaiknya.

b. *Dedication*

Merupakan kondisi karyawan merasa terlibat dalam suatu pekerjaan dan mengalami perasaan penuh makna, antusias, inspiratif, kebanggaan

dan merasa tertantang. Semakin tinggi *dedication* maka nampak pada antusias karyawan saat diberikan pekerjaan dan merasa bangga dengan pekerjaannya. Ketika dihadapkan pada pekerjaan yang sulit tidak membuat pada diri karyawan sesuatu yang membebani. Sebaliknya, ketika *dedication* yang rendah nampak pada karyawan tidak antusias dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan merasa kurang bangga dengan pekerjaannya saat ini.

c. *Absorption*

Absorption yaitu selalu fokus dan berkonsentrasi pada pekerjaan. Dalam kondisi ini karyawan jika *absorption* tinggi maka karyawan akan berkonsentrasi penuh dan akan serius dengan pekerjaannya sebagai bentuk perasaan mencintai pekerjaannya dengan merasa terikat dengan pekerjaannya dimanapun dan kapanpun karyawan berada. Sebaliknya jika *absorption* rendah nampak pada diri karyawan sulit untuk berkonsentrasi terhadap pekerjaannya dan mempunyai perasaan kurang mencintai pekerjaannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa orang yang memiliki *work engagement* ditandai dengan (*vigor*) energi, daya tahan secara fisik dan mental, kesediaan untuk berusaha, ketekunan (*ketabahan*) menghadapi kesulitan. Kemudian (*dedication*) perasaan penuh makna, antusias, inspiratif, kebanggaan (*pride*), dan merasa tertantang (*challenge at work*). Yang terakhir adalah (*absorption*) konsentrasi (*fokus*) pada pekerjaan, gembira, mencintai pekerjaannya, tidak terpisahkan dengan pekerjaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement*

Menurut (A. B. Bakker et al., 2012) bahwa ada *predictor* yang dapat mempengaruhi *work engagement* karyawan yaitu *job resources* dan *personal resources*.

a. *Job resources*

Job resources merupakan aspek-aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang mungkin dapat mengurangi job demands yang berkaitan dengan tenaga dan aspek psikologi, kemudian memberikan efek pada keberhasilan kerja, dan memacu untuk terus belajar, serta mengembangkan diri secara mandiri (A. Bakker et al., 2003). *Job resources* dikatakan dapat mempengaruhi motivasi intrinsik karena dapat mendorong pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan karyawan atau berperan juga pada motivasi ekstrinsik karena menjadi instrumen dalam mencapai tujuan dari sebuah pekerjaan. Lebih lanjut (A. B. Bakker & Demerouti, 2007) memberikan beberapa contoh dari job resources yaitu berupa dukungan sosial, pemberian feedback, pemberian pelatihan, dan otonomi, memicu motivasi kerja karyawan yang mengarah pada work engagement.

Berdasarkan penjelasan di atas, job resources secara positif dapat mempengaruhi work engagement dan meningkatkan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (job demands). Hakanen, Bakker, dan Demerouti (Hakanen et al., 2011) meneliti hubungan antara job demands dan job resources dengan subjek dokter gigi di Finlandia. Menemukan bahwa job resources (misalnya, variabilitas dalam keterampilan profesional yang diperlukan, hubungan sosial dengan teman sebaya) memberikan pengaruh dalam mempertahankan work engagement dengan kondisi job demands yang tinggi (misalnya, beban kerja, lingkungan fisik yang tidak menguntungkan).

b. *Personal resources*

Menurut Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson (Hakanen et al., 2011) personal resources adalah evaluasi diri yang positif terkait dengan ketahanan dan terfokus pada kemampuan individu untuk mengendalikan dirinya yang berdampak pada lingkungan mereka. Evaluasi diri yang positif dapat memprediksi penetapan tujuan, motivasi, kinerja, pekerjaan dan kepuasan hidup. Alasannya adalah karena semakin tinggi personal

resources seseorang, semakin besar rasa percaya diri orang tersebut dan semakin banyak tujuan yang ingin dilakukan. Individu sangat termotivasi untuk mengejar tujuan mereka, dan sebagai hasilnya, mereka meningkatkan kinerja dan kepuasan yang lebih tinggi (A. B. Bakker et al., 2012).

Beberapa ahli melakukan penelitian mengenai personal resources dan dukungan pasangan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli (A. B. Bakker et al., 2012) meneliti peran tiga personal resources (*self-efficacy*, *self-esteem* dalam organisasi, dan optimisme) dalam memprediksi work engagement. Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan yang engaged memiliki *self-efficacy* yang tinggi, mereka percaya bahwa mereka mampu memenuhi tuntutan yang mereka dapatkan dalam konteks apapun.

Job resources dan personal resources secara independen atau Bersama-sama merupakan prediktor dari work engagement dan memiliki dampak positif pada engagement karyawan ketika job demands tinggi. Work engagement secara positif mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian umpan balik pada karyawan untuk menunjukkan bagaimana karyawan engaged dan memiliki kinerja baik dapat menciptakan cara bekerja karyawan itu sendiri (job crafting), kemudian secara terus menerus karyawan yang engaged akan menciptakan sebuah lingkungan yang positif dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan (A. B. Bakker et al., 2012).

3. Work engagement perspektif Islam

Work engagement itu sebagai bentuk dari manusia yang bekerja keras sampai meluangkan waktu, tenaga, bahkan pikirannya terhadap apa yang dikerjakan. Menurut ayat al-quran pada surat at-Taubah ayat 105 dan az-Zumar ayat 39 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S. At-Taubah ayat 105)

قُلْ يَا قَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىۡ عَامِلٌۢ فَاَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Katakanlah: "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui,” (Q.S. Az-Zumar ayat 39)

Penjelasan dari surat at-Taubah ayat 105, dikatakan dengan jelas bahwa di ayat tersebut Allah SWT memerintahkan umatnya untuk bekerja. Sehingga bersungguh-sungguh dalam melakukan sesuatu salah satunya dalam bekerja, karena pada hari kiamat segala amalan manusia akan dipertanggungjawabkan dihadapan-Nya. Dengan seperti itu orang yang memiliki semangat dan kemauan tinggi akan bekerja semaksimal mungkin sehingga memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya. Selanjutnya surat az-Zumar ayat 39, pada ayat ini telah dijelaskan menjadi hukum wajib apabila bentuknya perintah dan harus dilaksanakan. Siapapun secara pasif berdiam diri termasuk mengingkari perintah Allah karna hanya berdiam diri tanpa mau berusaha untuk bekerja. Dari penjelasan ayat-ayat tersebut bahwa saat bekerja dengan bersungguh-sungguh yaitu dengan totalitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan perintah Allah SWT sehingga dapat terwujudnya karyawan mempunyai keterikatan kerja atau work engagement dengan organisasi kerjanya.

C. Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Yongxin (dalam Fachriansyah et al., 2021) menjelaskan salah satu penentu keberhasilan kinerja karyawan terletak pada work engagement yang

terjadi dalam pekerjaannya. Sejalan dengan Ardi (dalam Sofiah & Kurniawan, 2019) bahwa tingkat dari work engagement menjadi sarana penyelarasan tujuan organisasi dengan tujuan karyawan. Dengan adanya work engagement, instansi dapat mengetahui rasa bangga dan rasa memiliki karyawan terhadap pekerjaan. Dari penjelasan tersebut bahwa work engagement memberikan pengembangan terhadap diri karyawan menjadi positif saat bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu seperti berikut: Penelitian (Rohana Manalu et al., 2021) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan work engagement terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai. Penelitian yang dilakukan (Qodariah, 2019) bahwa Work engagement berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan PT. Surveyor Indonesia dapat ditingkatkan dengan memperbaiki work engagement. Penelitian oleh (Firdaus, 2019) dengan judul penelitian dengan variabel yang cukup banyak terdapat pengaruh antara work engagement terhadap kinerja karyawan dan terakhir penelitian dari (Astuti et al., 2016) menjelaskan pegawai yang memiliki work engagement tinggi akan cenderung lebih kreatif dan lebih produktif, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja terhadap instansinya. Dengan penelitian terdahulu ini bahwa work engagement memberikan energi positif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan dan kerangka penelitian dengan pemaparan teori yang relevan, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₀ : Work engagement tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SMKN 2 Singosari. Dapat dikatakan semakin rendah work engagement, maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

H₁ : Work engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SMKN 2 Singosari. Dapat dikatakan semakin tinggi work engagement, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian pada dasarnya untuk menunjukkan kebenaran dan pemecahan masalah atas apa yang akan diteliti agar mencapai tujuan dengan metode yang tepat dan relevan. Menurut (Sugiyono, 2017) mendefinisikan metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi. Berkaitan dengan judul yang dikemukakan sebelumnya, maka jenis yang akan dilakukan adalah penelitian kuantitatif, dimana pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis.

B. Definisi Operasional

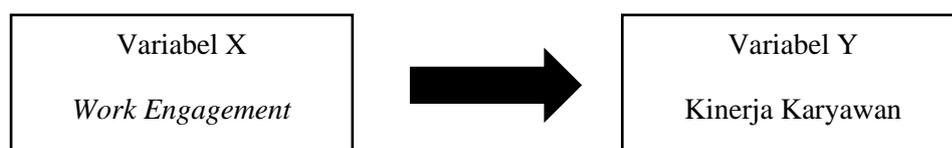
1. Identifikasi variabel

Variabel adalah karakteristik atau atribut seseorang individu atau suatu organisasi yang dapat diukur atau diobservasi. Variabel biasanya bervariasi dalam dua atau lebih variasi (Creswell 2017). Adapun variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (X) : *Work Engagement*
2. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan

Penelitian ini mengambil judul pengaruh *work engagement* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di SMKN 2 Singosari. Berdasarkan landasan teori dan rumusan hipotesis pada penelitian ini, rancangan variabel nya digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3.1 Rancangan Penelitian



2. Definisi Operasional variabel penelitian

Definisi operasional merupakan definisi yang menjadikan variabel-variabel yang sedang diteliti menjadi bersifat operasional dalam kaitannya dengan proses pengukuran variabel-variabel tersebut. Definisi operasional memungkinkan sebuah konsep yang bersifat abstrak dijadikan suatu yang operasional sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan pengukuran (Sarwono, 2006). Adapun definisi operasional dari variabel-variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. *Work engagement* adalah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang ditandai dengan semangat (*Vigor*), dedikasi (*Dedication*), dan penyerapan (*Absorption*). (A. B. Bakker et al., 2012)
- b. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Aspeknya : Kuantitas dari hasil, Kualitas dari hasil, Ketepatan waktu dari hasil, Kehadiran, dan Kemampuan bekerjasama. (Robert dan John, 2006).

3. Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data-data serta informasi yang diperlukan, serta untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi dan karakteristik obyek penelitian, maka penjelasan terhadap lokasi dan waktu penelitian penting dilakukan dalam penyusunan penelitian ini. Penelitian dilakukan di SMKN 2 Singosari yang berlokasi di Jl. Perusahaan No.20 Tunjung Tirta Singosari, Malang, Jawa Timur.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) mengemukakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Djarwanto menjelaskan (dalam Sudiarty et al., 2020) bahwa populasi diartikan sebagai penjumlahan dari keseluruhan (satuan atau individu) yang sifatnya akan digunakan. Dari penjelasan diatas ditetapkan bahwa yang merupakan populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada SMKN 2 Singosari yang berjumlah 93 karyawan.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2010) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang sifatnya akan diteliti, yang dinilai dapat mewakili keseluruhan sampel. Pada penelitian ini sampel sebanyak 94 responden. Dengan metode pengambilan sampel berupa teknik sampel jenuh atau sensus. Teknik sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010).

Menurut (Arikunto, 2006) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Jika populasi lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi. Berdasarkan penjelasan diatas, maka pengambilan sampel pada penelitian ini seluruh karyawan sebanyak 94 responden yang ada di SMKN 2 Singosari.

D. Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data dengan suatu tata cara sehingga akan diperoleh data yang dibutuhkan. Menurut (Sugiyono, 2010) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data ialah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Teknik pengumpulan

data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan instrumen penelitian.

1. Wawancara

Dalam penelitian sering terjadi dimana peneliti sedang berkomunikasi dengan narasumber dengan tujuan menggali informasi melalui beberapa pertanyaan yang biasa disebut dengan wawancara. Menurut (Moleong, 2021) menjelaskan bahwa wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Subjek wawancara di penelitian ini adalah guru sekolah dan petugas TU.

2. Instrumen Penelitian

Skala pada penelitian ini menggunakan skala *likert* terdiri dari empat pilihan yang telah di tentukan, dengan tujuan hasil dari pemberian respon mampu menjawab permasalahan penelitian secara kompleks. Pilihan yang dikategorikan sebagai suatu pernyataan sikap adalah Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Kategori pada Kadang-kadang (KD) tidak diikuti sertakan untuk menghindari sikap keragu-raguan pada masyarakat. Pada pernyataan dalam skala terdiri dari pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. *Favourable* merupakan pernyataan yang berisi tentang hal-hal yang positif yang mendukung sikap obyek yang diungkap. Sedangkan pernyataan *unfavourable* adalah kebalikannya. Cara memberikan skor dalam skala penelitian ini menggunakan skala likert dengan rentang satu sampai empat sebagaimana dijelaskan pada tabel.

Tabel 3.1 Pilihan Skala Likert

Jawaban	Pilihan	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Sangat tidak setuju	STS	1	4
Tidak setuju	TS	2	3

Setuju	S	3	2
Sangat setuju	SS	4	1

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi sebagai metode pengumpulan data. Metode skala menurut (Suharsimi, 2005), adalah seperangkat instrument pertanyaan yang disusun untuk mengungkapkan atribut atau aspek-aspek kepribadian dan kejiwaan tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut. Pada penelitian mengacu ke parameter skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang maupun kelompok tentang suatu fenomena.

a. Skala *Work Engagement*

Alat ukur *work engagement* menggunakan skala yang diadaptasi dari M. Bagus Cahya (2018) yang berjudul “Hubungan antara dukungan pasangan dan work engagement pada karyawan PT. Pusri Palembang”. Skala ini dibuat berdasarkan aspek-aspek dalam *The Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) oleh Bakker dan Leiter (2010) yaitu terdiri dari Vigor, Dedication, dan Absorption. Skala ini berisi 17 aitem dengan koefisien reliabilitas ($\alpha = 0,93$). Kemudian dimodifikasi oleh peneliti dengan aitem *favourable* atau disebut dengan pertanyaan positif dan mengganti dengan 4 pilihan jawaban yaitu STS= 1, TS=2, S=3, SS=4. Adapun tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2 Skala *Work Engagement*

No.	Indikator	<i>Favourable</i>	Jumlah
1.	Vigor	1,4,8,12,15,17	6
2.	Dedication	2,5,7,10,13	5

3.	Absorption	3,6,9,11,14,16	6
Total			17

b. Skala Kinerja Karyawan

Alat ukur kinerja karyawan menggunakan skala kinerja karyawan yang diadaptasi dari Rodi Ahmad Ginanjar (2018) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan”. Skala ini dibuat dengan mengacu pada aspek dari Roberts dan John (2006) yaitu: Kuantitas dari hasil, Kualitas dari hasil, Ketepatan waktu dari hasil, Kehadiran, dan Kemampuan bekerjasama. Skala ini terdiri dari 19 Aitem yaitu dengan jumlah seluruh item *favourable*. Kemudian skala tersebut dimodifikasi oleh peneliti dengan aitem *favourable* atau disebut dengan pertanyaan positif dan mengganti dengan 4 pilihan jawaban yaitu STS= 1, TS=2, S=3, TS=4. Adapun tabel sebagai berikut :

Tabel 3.3 Skala Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Favourable	Jumlah
1.	Kuantitas dari hasil	1,2,3,4,5	5
2.	Kualitas dari hasil	6,7,8,9,10	5
3.	Ketepatan waktu dari hasil	11,12,13,14	4
4.	Kehadiran	15,16,17	3
5.	Kemampuan bekerjasama	18,19	2
Total			19

E. Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini alat pengumpulan data yang sudah dijelaskan diatas menggunakan angket/kuesioner. Uji validitas dan uji reliabilitas pada instrument penelitian perlu dilakukan untuk mengetahui aspek yang terdapat pada alat ukur tersebut tepat atau tidak dalam suatu penelitian. Maka diperlukan suatu metode dan konstruksi alat ukur yang sesuai sebagai usaha untuk meminimalisir eror dalam pengukuran, sehingga akan mampu menghasilkan aitem-aitem yang memiliki kualitas yang baik. Aitem yang demikian, merupakan aitem yang lebih sedikit sumber erornya, sehingga memungkinkan tingkat validitas dan reliabilitas relatif tinggi.

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (Arikunto, 2006) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau biasa disebut kesahihan suatu instrument. Sejalan dengan menurut (Sugiyono, 2010) bahwa validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat diperoleh. Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa validitas pada instrument dikatakan valid apabila instrument tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur dan sesuai dengan yang terjadi dilapangan.

Untuk menghitung skor dari masing masing aitem dalam penelitian ini menggunakan *Statistical Product and Services (SPSS)* versi 16 pada skala work engagement dan skala kinerja karyawan. Setelah dilakukan perhitungan, selanjutnya dilakukan perbandingan antara rxy setiap aitem dengan rtabel. Berikut adalah hasil uji validitas yang dilakukan pada dua skala penelitian, skala work engagement dan skala kinerja karyawan.

a. Skala Work engagement

Skala Work Engagement di uji coba dahulu kepada 94 responden diluar populasi dengan kriteria yang sama dengan subjek penelitian yang akan diambil. Dikatakan valid apabila koefisien aitem lebih besar dari koefisien r tabel. R tabel untuk jumlah responden 94 orang

adalah 0,168. Dari hasil pengolahan data di SPSS, diketahui bahwa dari 17 aitem skala work engagement dinyatakan memenuhi syarat semua atau bisa disebut valid dengan $r_{ix} = 0,269 - 0,723$

b. Skala Kinerja karyawan

Skala Kinerja karyawan di uji coba dahulu kepada 94 responden diluar populasi dengan kriteria yang sama dengan subjek penelitian yang akan diambil. Dikatakan valid apabila koefisien aitem lebih besar dari koefisien r tabel. R tabel untuk jumlah responden 94 orang adalah 0,168. Dari hasil pengolahan data di SPSS, diketahui bahwa dari 19 aitem skala kinerja karyawan dinyatakan memenuhi syarat semua atau bisa disebut valid dengan $r_{ix} = 0,442 - 0,667$.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Husain Umar (2011), reliabilitas adalah derajat ketelitian, ketepatan, atau akurat yang ditunjukkan oleh instrument penelitian. Menurut (Sugiyono, 2010) pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan dengan eksternal dan internal. Reliabilitas bisa dinyatakan koefisien, jika terdapat pada angka antara 0 sampai 1,00. Semakin tinggi nilai koefisien mendekati angka 1,00 berarti reliabilitas alat ukur juga semakin tinggi. Begitu sebaliknya, jika reliabilitas alat ukur yang rendah ditandai oleh koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0 (Azwar, 2010). Untuk pengukuran reliabilitas instrument pada skala *work engagement* dan kinerja karyawan didasarkan oleh reliabilitas yang memiliki nilai tinggi ditunjukkan dengan nilai *alpha cronbach* mendekati angka 1. Sehingga dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.4 Reliabilitas Skala pada data penelitian

Skala	Koefisien Reliabilitas Saat Ujicoba	Koefisien Reliabilitas Hasil Penelitian
<i>Work Engagement</i>	0,871	0,855
Kinerja Karyawan	0,902	0,885

Untuk mencari reliabilitas aitem menggunakan analisis *alpha cronbach* yang menunjukkan nilai $\alpha = 0,871$ pada skala *work engagement* setelah di uji coba terlebih dahulu, dengan nilai itu menunjukkan bahwa skala yang digunakan reliabel. Sedangkan untuk skala kinerja karyawan menunjukkan nilai $\alpha = 0,902$. Dapat disimpulkan bahwa skala yang reliabel yang artinya hasil akan tetap sama walaupun digunakan berulang kali dengan menggunakan subjek yang sama.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditentukan, dengan tujuan mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian. Untuk pengolahan dan analisis data, peneliti menggunakan Microsoft Excel dan Statistical Product and Service Solution (SPSS) for windows versi 16.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis. Menurut (Arikunto, 2006) Analisis regresi atau biasa di singkat dengan anareg merupakan teknik statistik untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang mana setiap variabel berwujud skor, sedangkan analisis regresi juga bisa diartikan sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut dengan variabel yang diterangkan (the explained variabel) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (the explanatory) (Gujarati et al., 2006).

Analisis regresi digunakan untuk beberapa tujuan utama, diantaranya yaitu 1) menguji apakah korelasi itu signifikan atau tidak signifikan, 2) mencari korelasi antara sesama prediktor dan antara tiap prediktor dengan kriterium dengan menguji taraf signifikansinya (akan prediktornya lebih dari satu), 3) mencari korelasi antara kriterium dengan prediktor, 4) menyusun persamaan garis regresi, 5) mencari bobot sumbangan efektif tiap prediktor (jika prediktor lebih dari satu), dan mencari korelasi parsial jika diperlukan.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi (anareg) dengan tujuan mencari bobot sumbangan efektif, menguji korelasi apakah signifikan atau tidak dan mencari korelasi (Arikunto, 2006). Apabila ditinjau dari jumlah variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian, anareg dapat dibedakan menjadi 2 macam yaitu anareg tunggal/ sederhana (dengan 1 prediktor) dan anareg ganda (dengan 2 preditor atau lebih) (Winarsunu, 2017).

Dalam analisa data, peneliti menggunakan regresi linear sederhana dikarenakan mencari dan menguji korelasi antar variabel work engagement dengan variabel kinerja karyawan dan mencari bobot sumbangan efektif dari variabel work engagement terhadap variabel kinerja karyawan. Pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS for Windows 23.0. Adapun rumus persamaan yaitu antara lain:

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = Nilai dari variabel terikat (dependent)

X = Nilai dari variabel bebas (independent)

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus sampai bulan September pada karyawan di lembaga pendidikan SMKN 2 Singosari sebanyak 94 orang. Teknik pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menyebar kuisisioner berupa skala kinerja karyawan yang berjumlah 19 aitem dan skala work engagement yang berjumlah 17 aitem. Cara menyebar kuisisioner dengan memberikan kertas langsung ketempat subjek yang akan diteliti.

1. Lokasi Penelitian

Sekolah Menengah Kejuruan 2 Singosari didirikan berdasarkan surat Perjanjian kerjasama antara Bupati Malang dengan Direktur Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan No.0570ax/C5.4/Kep/KU/2007 tanggal 25 Mei 2007 dan berdasarkan Keputusan Bupati Malang Nomer 1 Tahun 2009 tanggal 22 Januari 2009 tentang Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Sekolah Menengah pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. Sebagai pengembangan dari program keahlian Teknik Audio Video, Teknik Elektronika Industri, dan Teknik Informatika (Rekayasa Perangkat Lunak) yang berasal dari SMKN 1 Singosari. Sebagai awal berdirinya Sekolah terpadu yang direncanakan oleh Pemkab Malang yang terdiri dari TK Pembina, SMP Negeri, dan SMK negeri di Kabupaten Malang, dengan menempati lahan seluas kurang lebih 4,9 Ha.

Lokasi penelitian SMKN 2 Singosari beralamat di Jalan Perusahaan no. 20 Tunjungtirto, Singosari. Untuk mendukung kemampuan siswa-siswi SMKN 2 Singosari memiliki visi yakni “Terwujudnya SMK unggulan dibidang elektronika dan informatika”. Untuk terciptanya visi tersebut maka dilengkapi dengan misi-misi yakni mewujudkan pemahaman dan pengalaman nilai agama serta mengembangkan pembelajaran berbasis IPTEK, melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan masyarakat serta dunia usaha/industri, membina jaringan kerja dengan dunia usaha/industri baik dalam pembelajaran maupun penyaluran lulusan, dan mewujudkan tanggung jawab sosial kepada masyarakat melalui tamatan yang berkualitas dengan reputasi kerja sekolah yang produktif dan berwawasan lingkungan. Dalam peningkatannya terdapat kompetensi unggulan dengan jurusan antara lain Animasi, multimedia, teknik elektronika industri, broadcasting, teknik komputer dan jaringan, mekatronika, rekayasa perangkat lunak, dan teknik audio video.

2. Waktu dan Tempat

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 2 (satu) bulan, satu bulan pengumpulan data dan 1 bulan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung. Tempat pelaksanaan penelitian berada di SMKN 2 Singosari beralamat di Jalan Perusahaan no. 20 Tunjungtirto, Singosari.

3. Hambatan – hambatan

Terdapat beberapa hambatan yang dialami oleh peneliti selama melaksanakan penelitian dalam pengambilan responden peneliti merasakan beberapa kesulitan karena ketatnya prosedur yang terjadi karena masih dalam kondisi protokol kesehatan COVID -19 yang cukup ketat dan menyebabkan membutuhkan waktu lebih lama dalam memberikan kusioner kepada subjek.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Instrument

a. Uji Validitas

Menurut (Azwar, 2012) menyatakan bahwa alat tes dapat dikatakan valid apabila alat tes tersebut dapat menjalankan fungsi pengukuran yang tepat dan sesuai dengan maksud dilakukannya suatu penelitian. Sebaliknya alat tes yang tidak valid memiliki nilai validitas yang rendah. Adapun uji validitas menggunakan skor standart validitas yaitu $r \geq 0,30$ yang memiliki artian apabila skor yang didapatkan berada di bawah signifikan $< 0,30$ maka aitem tersebut dapat dikatakan tidak valid sehingga harus di gugurkan, dalam uji validitas menggunakan *IBM SPSS Versi 22,0 for windows*.

Berdasarkan uji validitas tiap skala *work engagement* yang pada awalnya berjumlah 17 aitem yang di ujikan kepada subjek sebanyak 94 responden ini didapatkan hasil bahwa aitem tidak ada

satupun yang gugur. Adapun rincian validitas skala *work engagement* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas *Work Engagement*

No	Aspek	No. Aitem Valid	No. Aitem Gugur
1	<i>Vigor</i>	1,4,8,12,15,17	-
2	<i>Dedication</i>	2,5,7,10,13	-
3	<i>Absorption</i>	3,6,9,11,14,16	-
Jumlah		17	0

Sementara dalam penghitungan uji validitas pada skala kinerja karyawan sebanyak 19 aitem yang disebarkan kepada subjek sebanyak 94 responden. Hasil dari pengujian tidak ada aitem yang dianggap gugur atau bisa dikatakan semuanya valid. Adapun rincian validitas skala kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	Indikator	No. Aitem Valid	No. Aitem Gugur
1.	Kuantitas dari hasil	1,2,3,4,5	-
2.	Kualitas dari hasil	6,7,8,9,10	-
3.	Ketepatan waktu dari hasil	11,12,13,14	-
4.	Kehadiran	15,16,17	-

5.	Kemampuan bekerjasama	18,19	-
Jumlah		19	0

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah salah satu uji keabsahan dan daya beda instrumen dalam penelitian yang bertujuan agar dapat mengetahui seberapa jauh alat ukur atau skala dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan penilaian *cronbach alpha* yang ada pada *IBM SPSS Versi 22,0 for windows*.(Arikunto, 2006) menyatakan ada beberapa kategori dalam menentukan reliabilitas suatu alat tes dengan menggunakan data yang didapatkan. Salah satu dalam penentuan skala yang dinilai reliabel dilihat dari nilai *cronbach alpha*. Nilai kategori dibagi menjadi lima yakni $< 0,200$ tidak reliabel, nilai $0,210 - 0,400$ kurang reliabel, nilai $0,410 - 0,600$ cukup reliabel, nilai $0,610 - 0,800$ reliabel, dan nilai $> 0,810$ sangat reliabel (Arikunto, 2006).

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Skala

Variabel	Nilai <i>Crobach Alpha</i>	Keterangan
<i>work engagement</i>	0,855	Sangat Reliabel
kinerja karyawan	0,885	Sangat Reliabel

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian memiliki nilai *crobach alpha* untuk variabel *work engagement* sebesar 0,855 yang menunjukkan bahwa variabel ini sangat reliabel dan sedangkan untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai *crobach alpha* sebesar 0,885 yang menunjukkan juga sangat reliabel. Dari kedua variabel diketahui bahwa nilai *crobach alpha* lebih besar dari 0,810 yang menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian sangat reliabel atau bisa dikatakan sudah dapat dipercaya sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

C. Paparan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

a. Uji normalitas

Uji normalitas dalam sebuah penelitian berfungsi untuk mengetahui distribusi dari skor setiap variabel. Teknik yang digunakan dalam pengujian normalitas oleh peneliti yakni menggunakan teknik *kolmogrov – smirnov test* dengan bantuan aplikasi *IBM SPSS Versi 22,0 for windows*. Dikatakan data terdistribusi normal apabila nilai $p > 0,05$ dari signifikansi. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini terdapat pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji *Kolmogrov – smirnov test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.46284083
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.905
Asymp. Sig. (2-tailed)		.386
a. Test distribution is Normal.		

Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan teknik *kolmogrov – Smirnov test* menunjukkan nilai signifikansi 0 ,386 yang berarti nilai lebih dari 0,05 sehingga dinyatakan terdistribusi normal atau asumsi terpenuhi.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas berfungsi untuk menentukan hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika angka *linearity* kurang dari 0,05 yang mengartikan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier. Hasil dari uji linearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Kinerja Karyawan
<i>Work engagemet</i> <i>Liniearity</i>	100.697 0,000
Korelasi	Linier

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui variabel *work engagemet* memiliki pengaruh yang linier dengan variabel kinerja karyawan. Dengan nilai *linearity* kurang dari 0, 05. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya kesinambungan yang linier terhadap kedua varibel yang menunjukkan bahwa kedua variabel dapat diteliti.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah data mempunyai variansi yang sama diantara data tersebut. Jika data mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data tidak heteroskedastisitas atau dengan kata lain data tersebut homoskedastisitas. Berikut tabel hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.013	2.607		.005	.996
	TotalX	.048	.050	.100	.959	.340

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil uji glesjer menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,340 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa tidak adanya gejala heteroskedastisitas pada variabel dalam penelitian.

2. Analisa Deskriptif

a. Skor Hipotetik dan Empirik

Skor hipotetik yaitu nilai mean dan standart deviasi (SD) yang diperoleh dari sejumlah item soal (alat ukur). Sedangkan skor empirik yaitu nilai mean dan SD diperoleh dari data sesungguhnya pada sampel. Adapun langkah yang di lakukan dalam mencari skor hipotetik yaitu mencari nilai Mean dan SD terlebih dahulu.

Tabel 4. 7 Mean Hipotetik dan Empirik

Variabel	Hipotetik			Empirik		
	Max	Min	Mean	Max	Min	Mean
<i>Work Engagemet</i>	68	17	42,5	68	40	51,6
Kinerja Karyawan	76	19	47,5	76	52	60,2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa skala *work engagemet* skala terdiri dari 17 *item* valid dengan skala likert rentang skor 1-4. Jadi, setelah data tersebut diolah memperoleh hasil hipotetik yaitu skor skala tertinggi pada *work engagemet* adalah 68 dan terendah adalah 17 dengan *mean* hipotetik sebesar 42,5. Berdasarkan hasil penelitian maka skor empirik yang diperoleh yaitu skor maksimal subjek adalah 68 dan minimal 40 dengan *mean* empirik sebesar 51,6. Oleh karena itu, jika dibandingkan antara skor maksimal hipotetik dan empirik maka skor maksimal hipotetik sama besar yaitu $68 = 68$, dan mean empirik lebih besar dari mean hipotetik, yaitu $51,6 > 42,5$.

Sedangkan skala kinerja karyawan memiliki skala terdiri dari 19 *item* valid dengan skala likert rentang skor 1-4. Jadi, setelah data tersebut diolah memperoleh hasil hipotetik yaitu skor skala tertinggi pada kinerja karyawan adalah 76 dan terendah adalah 19 dengan *mean* hipotetik sebesar 47,5. Berdasarkan hasil penelitian maka skor empirik yang diperoleh yaitu skor maksimal subjek adalah 76 dan minimal 52 dengan *mean* empirik sebesar 60,2. Oleh karena itu, jika dibandingkan antara skor maksimal hipotetik dan empirik maka skor maksimal hipotetik sama besar yaitu $76 = 76$, dan mean empirik lebih besar dari mean hipotetik, yaitu $60,2 > 47,5$.

b. Deskripsi Kategorisasi Data

Dalam mengukur tingkatan pada kedua variabel, peneliti mengklasifikasikan menjadi 3 tingkatan yaitu rendah, sedang dan

tinggi. Skor yang digunakan dalam mengukur norma hipotetik sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Norma Hipotetik

No	Kategori	Norma Skor
1	Tinggi	$X \geq (M+1 \text{ SD})$
2	Sedang	$(M - 1 \text{ SD}) \leq X < (M + 1 \text{ SD})$
3	Rendah	$X < (M - 1 \text{ SD})$

Keterangan sebagai berikut :

M : Mean

SD : Standart Deviasi

Berikut adalah hasil kategorisasi tingkatan dari masing – masing variabel :

1) Variabel *Work Engagemet*

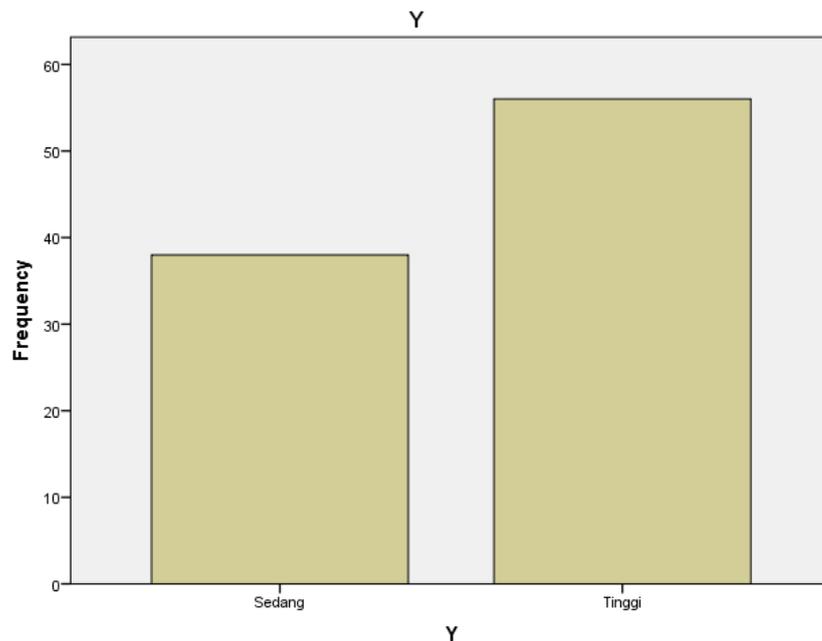
Tabel 4. 9 Kategorisasi Work Engagemet

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	38	40.4	40.4	40.4
Tinggi	56	59.6	59.6	100.0
Total	94	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui terdapat 38 responden yang memiliki *work engagement* yang memiliki kategori sedang dengan nilai persentase sebesar 40,4 %, sedangkan

56 responden memiliki *work engagement* dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 59,6% dan dapat dikatakan bahwa 0 responden yang berada pada kategori rendah. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas *work engagement* pada responden terdapat pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 59,6%.

Gambar 4.1 Diagram Work Engagement



Hasil dari penghitungan manual mengenai tingkatan *work*

engagement sebagai berikut :

Diketahui

$$\text{Min} = 17$$

$$\text{Max} = 68$$

$$\text{Range} = \text{max} - \text{min} = 51$$

$$\text{Mean} = \frac{\text{min} + \text{max}}{2} = \frac{68 + 17}{2} = 42,5$$

$$\text{SD} = \frac{\text{Range}}{6} = \frac{51}{6} = 8,5$$

a) Tinggi

$$M + 1 \text{ SD}$$

$$= 42,5 + 1 (8,5)$$

$$= 51 - 68$$

b) Sedang

$$M - 1SD$$

$$42,5 - 1(8,5)$$

$$= 34 - 50$$

c) Rendah

$$X < M - 1 SD$$

$$17 - 33$$

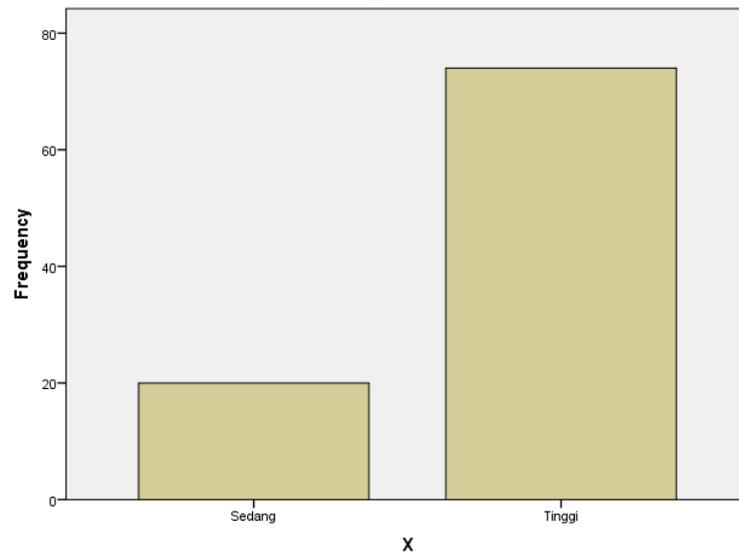
2) Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. 10 Kategorisasi Kinerja Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	20	21.3	21.3	21.3
Tinggi	74	78.7	78.7	100.0
Total	94	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui terdapat 20 responden yang memiliki kinerja karyawan yang memiliki kategori sedang dengan nilai persentase sebesar 21,3 %, sedangkan 74 responden memiliki kinerja karyawan dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 78,7% dan dapat dikatakan bahwa 0 responden yang berada pada kategori rendah. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas kinerja karyawan pada responden terdapat pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 78,7%.

Gambar 4.2 Diagram Kinerja Karyawan



Hasil dari penghitungan manual mengenai tingkatan kinerja

karyawan sebagai berikut :

Diketahui

$$\text{Min} = 19$$

$$\text{Max} = 76$$

$$\text{Range} = \text{max} - \text{min} = 57$$

$$\text{Mean} = \frac{\text{min} + \text{max}}{2} = \frac{76 + 19}{2} = 47,5$$

$$\text{SD} = \frac{\text{Range}}{6} = \frac{57}{6} = 9,5$$

a) Tinggi

$$M + 1 \text{ SD}$$

$$= 47,5 + 1(9,5)$$

$$= 57 - 76$$

b) Sedang

$$M - 1 \text{ SD}$$

$$47,5 - 1(9,5)$$

$$= 38 - 56$$

c) Rendah

$$X < M - 1 \text{ SD}$$

$$19 - 37$$

3. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis memiliki tujuan untuk dapat mengetahui ada tidaknya pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Analisis yang digunakan adalah uji regresi linier sederhana dengan bantuan program

SPSS 22 for windows. Berikut analisis dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdapat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11 Uji Pengaruh

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1321.222	1	1321.222	92.995	.000 ^b
	Residual	1307.086	92	14.207		
	Total	2628.309	93			

Tabel 4.12 Kontribusi Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.497	3.769

a. Predictors: (Constant), x

Pada tabel 4.9 dapat dianalisis bahwa terdapat pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan dengan hasil ($F = 92.995 : P < 0,05$) , yang menunjukkan bahwa nilai F hitung = 92.995 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat diartikan ada pengaruh terhadap *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Pada tabel 4.10 menunjukkan besarnya nilai pengaruh yaitu $R = 0.709$. Dari output diperoleh koefisien determinasi atau nilai R Square sebesar 0.503 yang

mengandung bahwa pengaruh *work engagement* terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 50 %.

Tabel 4.13 Uji Coba Parsial Coefficients

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	20.611	4.126		4.995	.000
	X	.768	.080	.709	9.643	.000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilakukan bahwa *work engagement* (X) memberikan kontribusi pengaruh positif sebesar ($b = 20.611$). Kemudian secara parsial variabel *work engagement* menunjukkan nilai ($T = 9.643$; $P < 0,05$), sehingga variabel *work engagement* memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Dari hasil ini diketahui bahwa H1 diterima karena semakin tinggi *work engagement*, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di SMKN 2 Singosari, dan kedua variabel memiliki pengaruh. Sedangkan untuk hipotesis Ho ditolak karena dari hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh sedangkan Ho dikatakan diterima apabila *work engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SMKN 2 Singosari dan memiliki pengaruh negatif.

4. Analisa Tambahan

- a. Uji Pengaruh tiap aspek antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan

Adapun hasil uji pengaruh aspek – aspek dari variabel *work engagement* terhadap kinerja karyawan dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Uji Pengaruh Setiap Aspek *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Correlations

		Vigor	Dedication	Absorption	KinerjaKaryawan
Vigor	Pearson Correlation	1	.761**	.570**	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	94	94	94	94
Dedication	Pearson Correlation	.761**	1	.392**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	94	94	94	94
Absorption	Pearson Correlation	.570**	.392**	1	.440**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	94	94	94	94
KinerjaKaryawan	Pearson Correlation	.711**	.659**	.440**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	94	94	94	94

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.946	4.016		5.216	.000

Vigor	1.225	.335	.452	3.657	.000
Dedication	.846	.325	.287	2.603	.011
Absorption	.181	.227	.070	.798	.427

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Hasil uji regresi setiap aspek pada variabel *work engagement* pada tabel di atas menunjukkan nilai pengaruh dikalkulasikan dengan cara menghitung (*Beta* pada *standardized coefficients* x *person correlation* x 100%). Maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.15

Hasil Keseluruhan Uji Per – Aspek *Work Engagement*

Aspek	Nilai Beta	<i>Person Correlation</i>	Pengaruh
<i>Vigor</i>	0.452	0.711	0,32%
<i>Dedication</i>	0.287	0.659	0,18%
<i>Absorption</i>	0.070	0.440	0,03%

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa pengaruh dari aspek *vigor* dengan nilai 0,32%, *Dedication* dengan nilai 0,18% dan *Absorption* dengan nilai 0,03%. Dengan ini menunjukkan bahwa aspek dari *vigor* memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan. Selain itu nilai koefisien dari setiap aspek memiliki nilai positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi aspek yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja karyawan di SMKN 2 Singosari.

b. Uji pengaruh tiap aspek antara kinerja karyawan terhadap *work engagement*

Adapun hasil uji pengaruh aspek – aspek dari variabel kinerja karyawan terhadap *work engagement* dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.16

Hasil Uji Pengaruh Setiap Aspek Kinerja Karyawan terhadap *Work Engagement*

		Kuantitas	Kualitas	Ketepatan Waktu	Kehadiran	Bekerjasama	Work Engagement
Kuantitas	Pearson Correlation	1	.501**	.490**	.489**	.441**	.494**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94
Kualitas	Pearson Correlation	.501**	1	.651**	.523**	.542**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94
Ketepatan Waktu	Pearson Correlation	.490**	.651**	1	.568**	.648**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94
Kehadiran	Pearson Correlation	.489**	.523**	.568**	1	.554**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94
Bekerjasama	Pearson Correlation	.441**	.542**	.648**	.554**	1	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	94	94	94	94	94	94
Work Engagement	Pearson Correlation	.494**	.562**	.680**	.478**	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	94	94	94	94	94	94

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.213	3.958		3.086	.003
	Kuantitas	.393	.245	.138	1.608	.111
	Kualitas	.301	.302	.098	.998	.321
	Ketepatan Waktu	1.238	.392	.337	3.155	.002
	Kehadiran	.100	.364	.025	.274	.785
	Bekerjasama	2.220	.618	.349	3.590	.001

a. Dependent Variable: Work Engagement

Hasil uji regresi setiap aspek pada variabel kinerja karyawan pada tabel di atas menunjukkan nilai pengaruh dikalkulasikan dengan cara menghitung (*Beta* pada *standardized coefficients* x *person correlation* x 100%). Maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.17

Hasil Keseluruhan Uji Per – Aspek Kinerja Karyawan

Aspek	Nilai Beta	<i>Person Correlation</i>	Pengaruh
Kuantitas	0.138	0.494	0,06%
Kualitas	0.098	0.562	0,05%
Ketepatan Waktu	0.337	0.680	0,22%
Kehadiran	0.025	0.478	0,01%
Bekerjasama	0.349	0.667	0,23%

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa pengaruh dari aspek kuantitas dengan nilai 0,06%, kualitas dengan nilai 0,05%, ketepatan waktu dengan nilai 0,22%, kehadiran dengan nilai 0,01% dan bekerjasama dengan nilai 0,23%. Dengan ini menunjukkan bahwa aspek dari bekerjasama memiliki pengaruh yang paling besar terhadap *work engagement*. Selain itu nilai koefisien dari setiap aspek memiliki nilai positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi aspek yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja karyawan di SMKN 2 Singosari.

D. Pembahasan

1. Tingkat *work engagement* pada karyawan SMKN 2 Singosari

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai *work engagement* pada karyawan SMKN 2 Singosari di dapatkan hasil dari 94 responden terklarifikasi memiliki *work engagement* yang berada pada kategori sedang dengan nilai persentase sebesar 40,4 %, sedangkan 56 responden memiliki *work engagement* dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 59,6% dan dapat dikatakan bahwa 0 responden yang berada pada kategori rendah. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas *work engagement* pada responden terdapat pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 59,6%.

Berdasarkan hasil bahwa pengaruh positif terbesar terdapat pada aspek *vigor* karyawan yang menunjukkan bahwa semangat yang tinggi kinerja dari setiap karyawan besar. *Vigor* merupakan salah satu aspek yang menunjukkan bahwa karyawan di SMKN 2 Singosari memiliki daya tahan fisik dan mental yang baik, selain itu juga didukung dengan sikap berusaha keras dan ketahanan untuk menghadapi kesulitan.

Sesuai dengan pernyataan (A. B. Bakker et al., 2008), bahwa semakin tinggi *vigor* maka nampak pada kesukarelaan untuk memberikan usaha yang maksimal terhadap kinerjanya dan ketahanan mentalnya saat mengalami kesulitan dalam bekerja. Dapat dilihat ketika karyawan memiliki *vigor* yang tinggi, maka terlihat karyawan akan menunjukkan semangat dalam bekerja, dan selalu memberikan usaha yang maksimal dalam setiap pekerjaannya. Tetapi jika *vigor* karyawan yang rendah, maka terlihat bahwa karyawan kurang

memiliki semangat dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan tidak memberikan usaha terbaiknya.

Aspek lain dari *work engagement* adalah *dedication* yang menyebabkan sebuah kondisi yang dialami karyawan merasa terlibat dalam suatu pekerjaan dan mengalami perasaan penuh makna, antusias, inspiratif, kebanggaan dan merasa tertantang. Semakin tinggi *dedication* maka nampak pada antusias karyawan saat diberikan pekerjaan dan merasa bangga dengan pekerjaannya. Ketika dihadapkan pada pekerjaan yang sulit tidak membuat pada diri karyawan sesuatu yang membebani. Pengaruh yang negatif diberikan oleh aspek *dedication* yang rendah akan mengakibatkan karyawan tidak antusias dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan merasa kurang bangga dengan pekerjaannya saat ini.

Aspek terakhir dalam *work engagement* adalah *absorption* yang membuat karyawan selalu fokus dan berkonsentrasi pada pekerjaan. Dalam kondisi ini karyawan jika *absorption* tinggi maka karyawan akan berkonsentrasi penuh dan akan serius dengan pekerjaannya sebagai bentuk perasaan mencintai pekerjaannya dengan merasa terikat dengan pekerjaannya dimanapun dan kapanpun karyawan berada.

2. Tingkat kinerja pada karyawan SMKN 2 Singosari

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai kinerja pada karyawan SMKN 2 Singosari terdapat 20 karyawan yang memiliki kinerja pada kategori sedang dengan nilai

persentase sebesar 21,3 %, sedangkan 74 karyawan memiliki kinerja dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 78,7% dan dapat dikatakan bahwa 0 karyawan yang berada pada kategori rendah. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas kinerja karyawan pada responden terdapat pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 78,7%.

Kinerja karyawan yang tinggi dapat disebabkan karena terpenuhinya semua aspek seperti kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan, yang berarti bahwa 78,7% karyawan yang berada di SMKN 2 Singosari memiliki kesemua kategori aspek tersebut. Kuantitas dari hasil menunjukkan bahwa karyawan memiliki penyelesaian dan pencapaian tugas yang tinggi, sedangkan kualitas menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki mutu yang baik, selain itu juga ketepatan waktu yang dimiliki oleh karyawan sesuai atau bisa dikatakan tepat waktu, sedangkan kehadiran juga termasuk dalam kategori baik yang dilihat dari selalu hadirnya karyawan di SMKN 2 Singosari dan aspek terakhir merupakan aspek kemampuan bekerjasama yang dimiliki oleh karyawan juga tinggi yang berarti setiap karyawan dapat bekerja sama dengan baik.

3. Pengaruh *work engagement* pada kinerja karyawan SMKN 2 Singosari

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis data uji regresi sederhana yang digunakan untuk menguji variabel *work engagement* dengan kinerja pada karyawan SMKN 2 Singosari maka diperoleh

hasil nilai F hitung = 92.995 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya memiliki pengaruh dari setiap variabel, sedangkan pengaruh positif sebesar ($b = 20.611$), yang memberikan kontribusi bersifat positif yang artinya semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi pula kinerja karyawan SMKN 2 Singosari. Sedangkan nilai R Square sebesar 0.503 yang menjelaskan bahwa pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan sebesar 50%.

Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yongxin (Fachriansyah et al., 2021) menjelaskan salah satu penentu keberhasilan kinerja karyawan terletak pada *work engagement* yang terjadi dalam pekerjaannya. Menurut (Sofiah & Kurniawan, 2019) bahwa tingkat dari *work engagement* menjadi sarana penyaluran tujuan organisasi dengan tujuan karyawan. Dengan adanya *work engagement*, instansi dapat mengetahui rasa bangga dan rasa memiliki karyawan terhadap pekerjaan. Dari penjelasan tersebut bahwa *work engagement* memberikan pengembangan terhadap diri karyawan menjadi positif saat bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Rohana Manalu et al., 2021) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *work engagement* terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.

Hal ini menunjukkan bahwa, hipotesis H1 didalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terbukti adanya pengaruh dari *work engagement* terhadap kinerja karyawan SMKN 2

Singosari, dengan kata lain bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *work engagement* yang didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Qodariah, 2019) bahwa Work engagement berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan PT. Surveyor Indonesia dapat ditingkatkan dengan memperbaiki work engagement.

Hal ini juga telah dijelaskan pada surah Al- Jumuah ayat 10 bahwa tujuan seorang muslim bekerja untuk mencari ridha Allah SWT dan mendapatkan keutamaan dari apa yang diperoleh, maka karyawan tetap melakukan pekerjaan secara maksimal berharap ridha oleh Allah SWT, pada hal tersebut perlu penambahan pengertian bahwa lakukan pekerjaan dengan mengharap ridha-Nya sehingga apapun yang dikerjakan oleh karyawan akan meningkatkan work engagement karna membawa Allah SWT dalam setiap kegiatan pekerjaan yang dilakukan. Dengan berlandaskan kerja pada dua hal tersebut, sehingga dapat terciptanya kinerja yang sangat baik. Dengan adanya hasil ini diharapkan lembaga pendidikan memperhatikan lebih dalam lagi akan beberapa aspek yang diberikan oleh *work engagement* seperti *vigor*, *dedication* dan *absorption* agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena dari beberapa aspek inilah yang menyebabkan kinerja karyawan yang maksimal.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data pada penelitian tentang pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan pada SMK Negeri 2 Singosari masa pandemi diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. **Tingkat *Work Engagement* Pada Karyawan SMK Negeri 2 Singosari Di Masa Pandemi**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa mayoritas tingkat *work engagement* karyawan SMK Negeri 2 Singosari berada pada kategori tinggi bisa dikatakan bahwa karyawan dalam keberadaan pribadi melaksanakan baik secara psikologis maupun fisik ketika menjalankan perannya dalam organisasi secara totalitas dengan memanfaatkan diri sebagai bagian organisasi untuk peran aktif dalam keterlibatan kerja dan mampu mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional sesuai dengan tupoksi masing-masing.

2. **Tingkat Kinerja Karyawan Pada Karyawan SMK Negeri 2 Singosari Di Masa Pandemi**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa tingkat kinerja mayoritas karyawan di SMK Negeri 2 Singosari berada pada kategori tinggi yang berarti pada masa pandemi tidak terlalu mempengaruhi kinerja karyawan di SMKN 2

Singosari, karyawan tetap melaksanakan secara maksimal pekerjaan yang diberikan meskipun di masa pandemi ini agar tercapainya visi dan misi lembaga.

3. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan SMK Negeri 2 Singosari Di Masa Pandemi

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja menandakan bahwa setiap karyawan tetap maksimal dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan dan tetap menjaga *work engagement* dalam dirinya agar tercapainya visi dan misi di SMKN 2 Singosari, dan aspek vigor paling besar mempengaruhi kinerja berarti meskipun di masa pandemi seperti ini semangat bekerja para karyawan tidak menurun sedikitpun. Dan pada aspek kinerja bahwa pada masa pandemi seperti ini membuat para karyawan bekerjasama dan berkolaborasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

B. Saran

1. Bagi karyawan SMK Negeri 2 Singosari

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kategori tingkat *work engagement* dikategori mayoritas tinggi, sehingga diharapkan walaupun di masa pandemi perlu ditingkatkan aspek lain dari kinerja seperti Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, serta kehadiran karyawan agar semakin sekarang karyawan tetap menjaga konsisten dan meningkatkan *work engagement* selalu tinggi untuk tercapainya

visi dan misi yang ada dalam suatu lembaga yang telah dibuat sedemikian rupa.

2. Bagi pihak Sekolah/ instansi.

Kepada pihak sekolah untuk menjaga kinerja karyawan yang tinggi perlu diadakan sosialisasi maupun pelatihan peningkatan mutu kinerja karyawan agar keterikatan karyawan dengan pekerjaannya semakin tinggi.

3. Bagi peneliti selanjutnya.

Peneliti selanjutnya diharapkan mengkaji lebih luas mengenai kinerja karyawan dengan menambahkan variabel bebas yang lebih lanjut ditemukan dalam penelitian yang telah dilakukan seperti dari sisi motivasi, spiritual, maupun stress kerja yang dimiliki karyawan pada masa pandemi, serta memperbanyak referensi yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, S., & Taufik, A. M. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Divisi Laundry Di Rumah Sakit Immanuel Bandung. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 890–898.
- Arifin, N. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Dan Kasus*. Unisnu Press.
- Arikunto, S. (2006). Metodologi penelitian. *Yogyakarta: Bina Aksara*.
- Astuti, N. L. P., Harta, M. N. P. S., & Ratnadi, N. made D. (2016). PENGARUH WORK ENGAGEMENT PADA KINERJA TRANSFORMASIONAL SEBAGAI PEMODERASI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Email : putuastuti22@gmail.com ABSTRAK PENDAHULUAN Kinerja bendahara erat kaitannya dengan kinerja suatu instansi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(5), 4057–4082.
- Azwar, S. (2010). Penyusunan skala psikologi. edisi 1. cetakan xiv. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Azwar, S. (2012). Penyusunan skala psikologi edisi II. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Bachtiar, D. (2012). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Management Analysis Journal*, 1(1).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359–1378.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands–resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 393–417.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2006). *Human resource management*. Tata McGraw-Hill.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work–life balance and working from home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223–233.
- Derek, A. R., Patrick, F., & David, W. (2007). Engaging the aging workforce: The relationship between perceived age similarity, satisfaction with co-workers

- and employee engagement. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1542–1556.
- Fachriansyah, R., Yuliati, U., & Riyanto, D. W. U. (2021). The Effect of Organizational Support Perception, Organizational Change, and Organizational Culture on Employee Performance of PT. Pegadaian Malang During COVID-19. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 1(3), 188–198.
- Firdaus, R. R. (2019). *Pengaruh Stress Kerja dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.
- Gujarati, D. N., Wibi Hardani, S. T., Saat, S., & Julius A Mulyadi, S. E. (2006). *Dasar-dasar Ekonometrika jilid 1*.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Jokisaari, M. (2011). A 35-year follow-up study on burnout among Finnish employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 345.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara*.
- Irmawati, I., & Wulandari Kn, A. S. (2017). Pengaruh Quality of Work Life, Self Determination, Dan Job Performance Terhadap Work Engagement Karyawan. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 19(1), 27.
<https://doi.org/10.23917/dayasaing.v19i1.5103>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mujiasih, E., & Zenita Ratnaningsih, I. (2012). Meningkatkan work engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. *Seminar Nasional Dan Call For Papers*.
- Nurbaity, A. Y., & Sulisty, H. (2013). Pendekatan Engagement dalam Membangun Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 44–58.
- Nurlaila, N. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam*.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85.
- Priyono, P., & Darma, U. B. (2016). *Buku manajemen sumber daya manusia (2). Surabaya: Penerbit Zifatama*.
- Qodariah, Q. (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>
- Rahayu, R. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Rohana Manalu, A., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 1(02), 42–49.
<https://doi.org/10.46772/jecma.v1i02.376>
- Sarwono, J. (2006). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*.
- Seran, C. G., Laloma, A., & Londa, V. Y. (2021). KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI MASA PANDEMI COVID-19 Studi di SD Inpres Tateli Kecamatan Mandolang Kabupaten Minahasa. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(99), 1–11.
- Sofiah, D., & Kurniawan, G. (2019). Hubungan self-efficacy dengan employee work engagement pada karyawan. *FENOMENA*, 28(1).
- Sudiyarti, N., Suprianto, S., Sumbawati, N. K., & Nopianti, V. D. (2020). DETERMINAN PENDAPATAN PEDAGANG KULINER DI PANTAI JEMPOL KABUPATEN SUMBAWA. *JURNAL EKONOMI & BISNIS*, 17(2), 128–136.
- Sugiyono. (2010). Metode penelitian pendidikan. *Pendekatan Kuantitatif*.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*.
- Suharsimi, A. (2005). Manajemen Penelitian, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Suprihati, S. (2014). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 115677.
- Suryadi, E. (2010). Analisis Peranan Leadership Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajerial: Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 9(1), 1–9.
- Winarsunu, T. (2017). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan* (Vol. 1). UMMPress.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Identitas

Nama :

Usia :

Jenis kelamin:

Pendidikan :

Pekerjaan :

Tempat Bekerja:

Lama Bekerja:

Petunjuk Pengisian Kuisisioner :

Dibawah ini terdapat beberapa pernyataan. Pilih pernyataan yang paling sesuai

dengan diri anda dengan memilih satu pilihan jawaban dengan memberi tanda (X)

Pilihan jawaban terdiri dari:

- Sangat Setuju (SS)**
- Setuju (S)**
- Tidak Setuju (TS)**
- Sangat Tidak Setuju (STS)**

Skala Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mempunyai rencana kerja harian yang harus saya kerjakan				
2.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai tupoksi saya				
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai				

	dengan rencana kerja harian saya				
4.	Saya melakukan evaluasi hasil kerja setelah pekerjaan saya tuntas				
5.	Hasil kerja saya sesuai dengan standar jumlah target yang telah ditentukan lembaga				
6.	Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan tuntas				
7.	Jika terdapat kesalahan dalam bekerja, segera saya koreksi dan perbaiki.				
8.	Saya meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan yang terjadidalam pekerjaan saya				
9.	Sebelum bekerja saya telah memperhitungkan hambatan yang akan ditemui				
10.	Hasil kerja saya sesuai dengan apa yang diharapkan lembaga				
11.	Saya memperhatikan target penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target dari lembaga				
12.	Hasil kerja saya selesai tepat waktu sesuai target dari lembaga				
13.	Saya memanfaatkan waktu luang saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat				
14.	Ketika bekerja, saya memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien				
15.	Ketika jam kerja, saya berada di kantor, kecuali jika ada tugas di lapangan				
16.	Saya datang dan kembali ke rumah sesuai jam yang telah ditentukan				
17.	Saya mengikuti kegiatan yang diadakan oleh lembaga dan berperan aktif				

18.	Saya mengikuti rapat yang diadakan di jam kerja maupun di luar jam kerja				
19.	Saya melakukan kerja sama antar bidang untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan saya				

Skala *Work Engagement*

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa penuh antusias (semangat) dalam bekerja				
2.	Saya memandang pekerjaan anda penting dan berguna				
3.	Saya merasa waktu berlalu begitu cepat ketika anda sedang bekerja				
4.	Saya merasa memiliki banyak tenaga (merasa energik) dalam bekerja				
5.	Saya merasa sangat tertarik dan terlibat dengan pekerjaan anda				
6.	Ketika sedang bekerja, saya menjadi lupa/ kurang memperhatikan dengan sengaja segala sesuatu yang terjadi di sekitar saya				
7.	Pekerjaan saya memberi saya ide untuk melakukan sesuatu dan membuat saya merasa mampu untuk melakukannya				
8.	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk segera pergi ke tempat kerja				
9.	Saya merasa puas ketika anda bekerja secara serius				
10.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya				

11.	Saya terlibat sampai tuntas dalam setiap pekerjaan yang anda kerjakan				
12.	Saya mampu melanjutkan kembali sebuah pekerjaan untuk jangka waktu yang lama				
13.	Saya merasa perlu mengeluarkan seluruh kemampuan terbaik saya untuk bisa sukses dalam pekerjaan saya				
14.	Ketika sedang bekerja, saya merasa sangat senang dengan pekerjaan saya				
15.	Ketika mengalami kegagalan dalam pekerjaan, saya mampu secara mental untuk bangkit kembali ke kondisi yang baik seperti sebelumnya				
16.	Saya mengalami kesulitan untuk berpisah/ melepaskan diri dari pekerjaan saya				
17.	Saya kerap mencoba untuk melakukan sesuatu atau tetap melanjutkan pekerjaan dengan penuh semangat, meskipun segala sesuatunya tidak berjalan sebagaimana mestinya				

Lampiran 2
Data Penelitian Uji Coba

Hanan nabila	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3		
Noven Oktavianda	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	
Nurin	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	
D.A Indhira Pangesti	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	1	4	2	4	4	4	4	3	2	3	2	3
Aang Ryan	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	
Arif mustofa	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3
Angga Kurniawan	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	
Rizka mentari putri	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
Fauziah Fajar Ayu Pratiwi	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2
Rizky Akbar Kurniawan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Lulik Mauliati Zahroh, S Pd	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	
Novan	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Lailatul Choyriah	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
Asfirotul	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4
Dinda Aulia Fitri	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3
Alhasil kori	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	2
TRI ELYANA HARYATI	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	1	3	2	3
Lilik Sulistiningsih	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
Retno	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
Nila Oktaviana Rochmawati	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4

Novi Nurjannah Azhari	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	2	3	3	2		
Hakam Baihaqi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3		
Rohmatul Lailiyah	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	
Mochamad Amilludin	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3		
ririni	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	
Novitasari Misi Nurcahyani,S.P d	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3
Fibri	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	

Lampiran 3

Uji coba Validitas & Reliabilitas

Skala Kinerja Karyawan

		Total_y
y_1	Pearson Correlation	.485**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
y_2	Pearson Correlation	.599**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
y_3	Pearson Correlation	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
y_4	Pearson Correlation	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
y_5	Pearson Correlation	.442**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
y_6	Pearson Correlation	.572**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	94
y_7	Pearson Correlation	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
y_8	Pearson Correlation	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
y_9	Pearson Correlation	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
y_10	Pearson Correlation	.586**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
y_11	Pearson Correlation	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
y_12	Pearson Correlation	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
y_13	Pearson Correlation	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	94
y_14	Pearson Correlation	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
y_15	Pearson Correlation	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
y_16	Pearson Correlation	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
y_17	Pearson Correlation	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
y_18	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
y_19	Pearson Correlation	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
Total_y	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	

N	94
---	----

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	19

Skala Work Engagement

		Total_X
x_1	Pearson Correlation	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
x_2	Pearson Correlation	.563**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
x_3	Pearson Correlation	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
x_4	Pearson Correlation	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	94
x_5	Pearson Correlation	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
x_6	Pearson Correlation	.269**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	94
x_7	Pearson Correlation	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
x_8	Pearson Correlation	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
x_9	Pearson Correlation	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
x_10	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	94
x_11	Pearson Correlation	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
x_12	Pearson Correlation	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
x_13	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
x_14	Pearson Correlation	.357**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
x_15	Pearson Correlation	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
x_16	Pearson Correlation	.471**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	94
x_17	Pearson Correlation	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
Total_X	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	94

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	17

Lampiran 5
Uji Validitas & Reliabilitas

Kinerja Karyawan

	VAR 0000 1	VAR 0000 2	VAR 0000 3	VAR 0000 4	VAR 0000 5	VAR 0000 6	VAR 0000 7	VAR 0000 8	VAR 0000 9	VAR 0001 0	VAR 0001 1	VAR 0001 2	VAR 0001 3	VA R0 001 4	VA R0 001 5	VA R0 001 6	VA R0 001 7	VA R0 001 8	VA R0 001 9	Total
VAR00001 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 94	.401* * 94	.417* * 94	.409* * 94	.270* * 94	.180 94	.268* * 94	.136 94	.211* 94	.147 94	.208* 94	.297* * 94	.153 94	.15 3 2 94	.21 5* 7 94	.31 7** 2 94	.11 5 1 94	.16 1 2 94	.31 8** 2 94	.502* * 94
VAR00002 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.401** 94	1 94	.444* * 94	.215* * 94	.365* * 94	.239* 94	.198 94	.277* * 94	.170 94	.267* * 94	.295* * 94	.244* 94	.163 94	.28 1** 6 94	.25 4* 4 94	.29 5** 4 94	.27 5** 7 94	.16 6 0 94	.37 0** 0 94	.556* * 94
VAR00003 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.417** 94	.444* * 94	1 94	.305* * 94	.146 94	.365* * 94	.278* * 94	.223* 94	.222* 94	.465* * 94	.271* * 94	.258* 94	.243* 94	.32 8** 1 94	.09 9 4 94	.28 6** 5 94	.28 9** 5 94	.20 4* 9 94	.32 2** 2 94	.559* * 94

VAR00004	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.409** .000	.215* .038	.305* .003	1 .076	.184 .455	.078 .566	.060 .026	.230* .002	.314* .002	.332* .001	.270* .008	.254* .013	.086 .408	.25 6*	.14 5	.40 0**	.20 8*	.19 4	.30 1**	.472* .000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
VAR00005	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.270** .008	.365* .000	.146 .159	.184 .076	1 .000	.407* .000	.202 .051	.224* .030	.221* .033	.266* .010	.270* .009	.439* .000	.196 .059	.28 6**	.26 2*	.30 3**	.31 6**	.14 9	.26 6**	.530* .000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
VAR00006	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.180 .082	.239* .021	.365* .000	.078 .455	.407* .000	1 .000	.451* .000	.459* .000	.298* .004	.255* .013	.254* .013	.296* .004	.251* .015	.45 2**	.37 5**	.13 0	.36 1**	.19 3	.49 2**	.590* .000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
VAR00007	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.268** .009	.198 .056	.278* .007	.060 .566	.202 .051	.451* .000	1 .000	.314* .002	.313* .002	.290* .005	.228* .027	.316* .002	.274* .007	.18 9	.33 0**	.22 5*	.13 8	.35 0**	.16 1	.514* .000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
VAR00008	Pearson Correlation	.136	.277* *	.223* *	.230* *	.224* *	.459* *	.314* *	1 *	.388* *	.387* *	.365* *	.347* *	.335* *	.50 9**	.29 3**	.32 1**	.31 2**	.24 0*	.44 2**	.611* *

Reliabel Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	94	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	94	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	56.90	25.786	.425	.882
VAR00002	56.87	25.080	.470	.881
VAR00003	57.01	25.624	.491	.880
VAR00004	57.09	26.186	.402	.883
VAR00005	57.14	25.690	.457	.881
VAR00006	56.96	25.547	.528	.879
VAR00007	56.94	25.781	.439	.882
VAR00008	56.96	25.439	.552	.878
VAR00009	57.13	25.510	.484	.880
VAR00010	57.14	26.077	.579	.879
VAR00011	57.13	25.962	.501	.880
VAR00012	57.14	25.174	.630	.876
VAR00013	57.22	25.358	.471	.881
VAR00014	57.02	25.548	.625	.877
VAR00015	56.95	25.255	.482	.881
VAR00016	57.16	24.738	.529	.879
VAR00017	57.07	25.381	.572	.877
VAR00018	57.15	25.483	.511	.879
VAR00019	57.05	25.384	.582	.877

Work Engagement

	VAR 0000 1	VAR 0000 2	VAR 0000 3	VAR 0000 4	VAR 0000 5	VAR 0000 6	VAR 0000 7	VAR 0000 8	VAR 0000 9	VAR 0001 0	VAR 0001 1	VAR 0001 2	VAR 0001 3	VAR 0001 4	VAR 0001 5	VAR 0001 6	VAR 0001 7	Total
VAR00001 Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	1 .480* .000 94	.263* .011 94	.472* .000 94	.597* .000 94	-.069 .508 94	.528* .000 94	.444* .000 94	.526* .000 94	.404* .000 94	.468* .000 94	.442* .000 94	.481* .000 94	.053 .609 94	.425* .000 94	.062 .553 94	.348* .001 94		.671** .000 94
VAR00002 Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.480* .000 94	1 .051 94	.202 .000 94	.367* .000 94	.516* .000 94	-.010 .922 94	.356* .000 94	.299* .003 94	.420* .000 94	.440* .000 94	.461* .000 94	.352* .000 94	.289* .005 94	-.113 .280 94	.285* .005 94	.084 .419 94	.216* .037 94	.550** .000 94
VAR00003 Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.263* .011 94	.202 .051 94	1 .000 94	.560* .000 94	.243* .018 94	.004 .971 94	.380* .000 94	.428* .000 94	.115 .270 94	.163 .116 94	.346* .001 94	.537* .000 94	.248* .016 94	.008 .942 94	.283* .006 94	.153 .140 94	.148 .154 94	.516** .000 94

VAR00004	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.472* .000 94	.367* .000 94	.560* .000 94	1 .000 94	.561* .000 94	-.150 .149 94	.531* .000 94	.558* .000 94	.159 .125 94	.484* .000 94	.305* .003 94	.390* .000 94	.410* .000 94	.089 .394 94	.483* .000 94	.126 .227 94	.208* .044 94	.645** .000 94
VAR00005	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.597* .000 94	.516* .000 94	.243* .018 94	.561* .000 94	1 .180 94	-.140 .000 94	.505* .000 94	.460* .000 94	.480* .000 94	.550* .000 94	.516* .000 94	.419* .000 94	.480* .000 94	.069 .511 94	.393* .000 94	.085 .416 94	.468* .000 94	.698** .000 94
VAR00006	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-.069 .508 94	-.010 .922 94	.004 .971 94	-.150 .149 94	-.140 .180 94	1 .743 94	.034 .069 94	.069 .509 94	.165 .111 94	-.184 .076 94	-.029 .779 94	.129 .217 94	.019 .854 94	.205* .048 94	.140 .179 94	.291* .004 94	.129 .217 94	.218* .035 94
VAR00007	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.528* .000 94	.356* .000 94	.380* .000 94	.531* .000 94	.505* .000 94	.034 .743 94	1 .000 94	.382* .000 94	.370* .000 94	.400* .000 94	.479* .000 94	.420* .000 94	.443* .000 94	.153 .141 94	.605* .000 94	.096 .359 94	.172 .098 94	.662** .000 94

VAR00008	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.444* .000 94	.299* .003 94	.428* .000 94	.558* .000 94	.460* .000 94	.069 .509 94	.382* .000 94	1 .004 94	.297* .001 94	.332* .000 94	.403* .000 94	.474* .000 94	.361* .000 94	.270* .009 94	.373* .000 94	.226* .028 94	.427* .000 94	.689** .000 94
VAR00009	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.526* .000 94	.420* .000 94	.115 .270 94	.159 .125 94	.480* .000 94	.165 .111 94	.370* .000 94	.297* .004 94	1 .000 94	.404* .000 94	.494* .000 94	.486* .000 94	.467* .000 94	.156 .132 94	.328* .001 94	.189 .068 94	.486* .000 94	.651** .000 94
VAR00010	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.404* .000 94	.440* .000 94	.163 .116 94	.484* .000 94	.550* .000 94	-.184 .076 94	.400* .000 94	.332* .001 94	.404* .000 94	1 .000 94	.424* .000 94	.283* .006 94	.482* .000 94	.052 .619 94	.223* .031 94	.027 .797 94	.242* .019 94	.562** .000 94
VAR00011	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.468* .000 94	.461* .000 94	.346* .001 94	.305* .003 94	.516* .000 94	-.029 .779 94	.479* .000 94	.403* .000 94	.494* .000 94	.424* .000 94	1 .000 94	.545* .000 94	.367* .000 94	.181 .080 94	.191 .065 94	.144 .165 94	.355* .000 94	.661** .000 94

VAR00012	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.442* . .000 94	.352* . .000 94	.537* . .000 94	.390* . .000 94	.419* . .000 94	.129 . .217 94	.420* . .000 94	.474* . .000 94	.486* . .000 94	.283* . .006 94	.545* . .000 94	1 . .000 94	.496* . .000 94	.123 . .237 94	.297* . .004 94	.305* . .003 94	.330* . .001 94	.712** . .000 94
VAR00013	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.481* . .000 94	.289* . .005 94	.248* . .016 94	.410* . .000 94	.480* . .000 94	.019 . .854 94	.443* . .000 94	.361* . .000 94	.467* . .000 94	.482* . .000 94	.367* . .000 94	.496* . .000 94	1 . .040 94	.212* . .000 94	.399* . .320 94	.104 . .000 94	.453* . .000 94	.670** . .000 94
VAR00014	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.053 . .609 94	-.113 . .280 94	.008 . .942 94	.089 . .394 94	.069 . .511 94	.205* . .048 94	.153 . .141 94	.270* . .009 94	.156 . .132 94	.052 . .619 94	.181 . .080 94	.123 . .237 94	.212* . .040 94	1 . .089 94	.176 . .000 94	.382* . .000 94	.225* . .029 94	.376** . .000 94
VAR00015	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.425* . .000 94	.285* . .005 94	.283* . .006 94	.483* . .000 94	.393* . .000 94	.140 . .179 94	.605* . .000 94	.373* . .000 94	.328* . .001 94	.223* . .031 94	.191 . .065 94	.297* . .004 94	.399* . .000 94	.176 . .089 94	1 . .182 94	.139 . .093 94	.174 . .000 94	.574** . .000 94

VAR00016	Pearson Correlation	.062	.084	.153	.126	.085	.291*	.096	.226*	.189	.027	.144	.305*	.104	.382*	.139	1	.175	.422**
	Sig. (2-tailed)	.553	.419	.140	.227	.416	.004	.359	.028	.068	.797	.165	.003	.320	.000	.182		.091	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
VAR00017	Pearson Correlation	.348*	.216*	.148	.208*	.468*	.129	.172	.427*	.486*	.242*	.355*	.330*	.453*	.225*	.174	.175	1	.564**
	Sig. (2-tailed)	.001	.037	.154	.044	.000	.217	.098	.000	.000	.019	.000	.001	.000	.029	.093	.091		.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Total	Pearson Correlation	.671*	.550*	.516*	.645*	.698*	.218*	.662*	.689*	.651*	.562*	.661*	.712*	.670*	.376*	.574*	.422*	.564*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.035	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

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

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

Reliability Work Engagement

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	94	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	94	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	48.43	21.150	.610	.841
VAR00002	48.18	21.677	.473	.847
VAR00003	48.54	21.498	.421	.850
VAR00004	48.47	21.198	.579	.842
VAR00005	48.46	21.154	.645	.840
VAR00006	49.30	23.093	.073	.873
VAR00007	48.53	21.865	.617	.844
VAR00008	48.65	21.069	.631	.840
VAR00009	48.39	21.510	.595	.843
VAR00010	48.27	21.337	.476	.847
VAR00011	48.44	21.238	.600	.842
VAR00012	48.57	21.021	.659	.839
VAR00013	48.46	20.918	.604	.841
VAR00014	48.82	22.085	.251	.861
VAR00015	48.55	22.164	.520	.847
VAR00016	49.07	21.704	.295	.859
VAR00017	48.57	21.709	.493	.846

Lampiran 5
Analisis Data

- **Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.46284083
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.905
Asymp. Sig. (2-tailed)		.386
a. Test distribution is Normal.		

- **Uji Linieritas**

Variabel	Kinerja Karyawan
<i>Work engagemet</i>	100.697
<i>Linierity</i>	0,000
Korelasi	Linier

- **Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.013	2.607		.005	.996

TotalX	.048	.050	.100	.959	.340
--------	------	------	------	------	------

a. Dependent Variable: Abs_RES

- Hasil Uji Regresi

- Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1321.222	1	1321.222	92.995	.000 ^b
Residual	1307.086	92	14.207		
Total	2628.309	93			

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.497	3.769

a. Predictors: (Constant), x

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.611	4.126		4.995	.000
	X	.768	.080	.709	9.643	.000

a. Dependent Variable: y

- Hasil Uji Per Aspek

Correlations

		Vigor	Dedication	Absorption	KinerjaKaryawan
Vigor	Pearson Correlation	1	.761**	.570**	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	94	94	94	94
Dedication	Pearson Correlation	.761**	1	.392**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	94	94	94	94

Absorption	Pearson Correlation	.570**	.392**	1	.440**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	94	94	94	94
KinerjaKaryawan	Pearson Correlation	.711**	.659**	.440**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	94	94	94	94

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.946	4.016		5.216	.000
Vigor	1.225	.335	.452	3.657	.000
Dedication	.846	.325	.287	2.603	.011
Absorption	.181	.227	.070	.798	.427

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Hasil Keseluruhan Uji Per – Aspek *Work Engagement*

Aspek	Nilai Beta	<i>Person Correlation</i>	Pengaruh
<i>Vigor</i>	0.452	0.711	0,32%
<i>Dedication</i>	0.287	0.659	0,18%
<i>Absorption</i>	0.070	0.440	0,03%

Lampiran 6

Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
DINAS PENDIDIKAN
SMK NEGERI 2 SINGOSARI
Jalan Perusahaan No. 20 Tanjungpura, Singosari, Kab. Pas. 65133 Telp. (0341) - 4145127, Fax (0341) - 479253
Website : <http://www.smkn2-singosari.sch.id> | Email : smkn2_singosari@yahoo.co.id



MALANG

Singosari, 07 September 2021

Nomor : 420/ 432 /101.6.9.19/2021
Sifat : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth. Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Di
Malang

Menindaklanjuti Surat dari Universitas Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Nomor :343/FPsi.1/PP.009/4/2021, Tanggal 21 Agustus 2021 Perihal Permohonan Izin Penelitian, pada prinsipnya Kepala Tata Usaha SMK Negeri 2 Singosari Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Jawa Timur **tidak keberatan/memberikan Ijin Penelitian** kepada:

NO	NAMA/ NIM	Judul Skripsi
1	HAFIDZUNNUR/ 17410224	" Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan di SMKN 2 Singosari"

Penelitian dimulai pada 07 s.d 10 September 2021

Demikian Surat Ijin Penelitian ini dibuat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagai mana mestinya.



Kepala Tata Usaha SMKN 2 Singosari
Suki, S.Pd
NIP. 1966 0714 1986 031006

Tembusan :

1. Yang Bersangkutan
2. Arsip



F-QP-S.04-028Rev.01/26/10/2011

Lampiran 7

Verbatim Wawancara

A : Untuk jumlah karyawan keseluruhan pada lembaga pendidikan di SMKN 2 ini berapa?

B : Jumlah keseluruhan untuk guru sekitar 70 orang dan untuk karyawan di posisi lain sekitar 20 orang. Total kira-kira yang 90-100 orang lah mas

A : Sudah berapa lama keseluruhan karyawan yang kerja di SMKN 2 ini?

B : Lama-lama disini mas, ada yang sudah belasan tahun dari honorer maupun PNS

A : Apakah jobdesc sudah sesuai dengan apa yang dikerjakan?

B : Untuk jobdesc sudah sesuai dan terancang dengan baik, dan setiap elemen karyawan mengerjakannya dengan baik

A : disini untuk jam kerjanya bagaimana, bisa dijelaskan?

B : kalau PNS sudah sesuai dengan peraturan dari pemerintah mas, sedangkan honorer tergantung dari peraturan dari sekolahnya. Jadi jam kerja tergantung dari statusnya.

A : Apakah pekerjaan membebani kinerja anda di masa pandemi seperti ini?

B : - Malah pada waktu seperti ini mas. Menurut sisi individual saya, saya agak kesusahan dalam mengoperasikan google classroom tapi saya mencoba cepat belajar dan beradaptasi dengan platform yang disediakan. Dari sisi ekstrinsik, anak-anak lebih sulit dikondisikan daripada pembelajaran di kelas, banyak alasan untuk tidak mengerjakan tugas dari anak-anak.

: - Kesulitan dari saya tentunya harus menyesuaikan dengan arahan atasan, karna perubahan yang tidak tentu dimasa pandemi seperti ini membuat saya harus lebih kreatif dan inovatif mempelajari yang berhubungan dengan media digital

A : Apa yang anda lakukan dalam bekerja saat di masa pandemi sedangkan masa pandemi tidak selesai-selesai?

B : Saya akan tetap bekerja selayaknya seperti sebelum pandemi agar visi misi sekolah tetap berjalan dengan baik tanpa ada yang kurang, saya juga akan selalu aktif dalam menanyakan progres yang dilakukan dimasa pandemi

A : Ketika anda merasakan kesulitan dalam bekerja di masa pandemi apa yang anda lakukan?

B : yang saya lakukan adalah bertanya kepada yang lebih faham teknologi, karena disini proses pembelajarannya dilakukan secara daring dan offline bergantian, jadi saya harus tetap berusaha untuk faham dengan keadaan di era pandemi ini dengan cara bertanya kepada rekan kerja yang lain

A : Ketika anda merasakan kebosanan dalam bekerja di masa pandemi seperti ini apa yang anda lakukan? Sedangkan kita tidak bisa bertemu dengan murid?

B : saya harus memahami bagaimana perasaan murid, saya berusaha memberikan sisi yang berbeda (tidak monoton) dalam mengajar. Saya membuat video pembelajaran semenarik mungkin, kemudian saya unggah di platform video seperti Youtube, lalu memberikan link kepada murid. Jadi murid tidak hanya mengerjakan tugas dan membaca materi saja. Mereka juga dapat memahami lewat video.