

## PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* DI LAPAS NARKOTIKA KELAS IIA BANDARLAMPUNG

Muhamad Arsyad<sup>1</sup>, Padmono Wibowo<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan, Depok,  
Indonesia

[muhamadarsyad456@gmail.com](mailto:muhamadarsyad456@gmail.com), [padmonowibowo@gmail.com](mailto:padmonowibowo@gmail.com)

### *Abstrak*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *Work engagement* terhadap *Job Performance* di Lapas Narkotika Kelas IIA Bandar Lampung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIA Bandar Lampung sebanyak 53 orang sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Kuisisioner. Teknik analisis data menggunakan Uji persyaratan analisis, uji regresi linier sederhana dan uji *f*, dengan Statistik Non Parametik, serta Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software IBM SPSS statistic Versi 22. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima karena nilai signifikansi ( $\text{sig}$ )  $< 0,05$ .

**Kata kunci:** *Work engagement*, *Job Performance*, Lembaga Pemasarakatan.

### 1. Pendahuluan

Pegawai merupakan salah satu faktor yang harus di perhatikan dalam mencapai suatu tujuan. Dalam hal ini unit Pelaksana Teknis Pemasarakatan harus bisa mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia secara terencana. Pengelolaan ini dimaksud untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Sehingga untuk mencapai semua itu maka perlu suatu sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia dalam perusahaannya. Pengendalian sumber daya manusia yang efektif serta efisien akan menghasilkan kinerja yang optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan.

Penelitian yang membahas mengenai pengaruh *work engagement* dan kepemimpinan sudah banyak yang dilakukan dan mendapatkan hasil penelitian yang berbeda-beda. Dalam penelitian terdahulu yang telah dilakukan Chairuddin et al., (2015) menunjukkan *work engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai bobot pengaruh sebesar 0,488 dan juga penelitian dari Breevaart et al., (2015) menunjukkan *work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### ***Work engagement***

*Work engagement* merupakan suatu aspek penting yang harus ada pada karyawan. *Work engagement* adalah kondisi dimana anggota organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan dan karyawan akan mencurahkan apa yang mereka miliki untuk menyelesaikan tugas mereka dengan sebaik mungkin (Kahn, 1990). Wellins & Concelman (2004), menyatakan pengertian mengenai *work engagement* merupakan kekuatan yang memberikan motivasi pada karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi, kekuatan ini berupa rasa bangga memiliki pekerjaan, komitmen terhadap perusahaan atau organisasi, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan rasa bangga memiliki pekerjaan, usaha yang lebih seperti waktu, semangat dan keterikatan. Terkait dengan *work engagement*, kepemimpinan dalam organisasi juga memiliki peran penting yang berdampak pada kinerja karyawan.

### ***Job Performance***

Deadrick & Gardner (1999) mendefinisikan *Job Performance* sebagai hasil kerja yang dicapai untuk setiap fungsi pekerjaan selama periode waktu tertentu. *Job Performance* didefinisikan sebagai hasil yang berhubungan dengan pekerjaan yang mengacu pada tujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang diukur dengan evaluasi kinerja pada tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan (Sharma et al., 2009). Menurut Murphy & Kroeker (1989) *Job Performance* sebagai fungsi kinerja individu pada tugas-tugas tertentu yang membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Viswesvaran & Ones (2000) *Job Performance* mengacu pada tindakan, perilaku, dan hasil yang dapat diperhitungkan dan dihasilkan karyawan yang terkait dengan kontribusi karyawan pada tujuan organisasi. El-Sabaa (2001) menjelaskan bahwa *Job Performance* berkaitan dengan kemauan dan keterbukaan untuk mencoba dan mencapai aspek-aspek baru di pekerjaan, yang akan membawa peningkatan produktivitas individu. Sehingga dapat diartikan bahwa *Job*

*Performance* merupakan sebuah hasil yang telah dicapai oleh seorang individu dalam mengerjakan tugas pekerjaan mereka sehingga akan berdampak pada tujuan organisasi itu sendiri

### **Pengaruh *Work engagement* terhadap Kinerja Karyawan**

*Work engagement* berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Artinya jika semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Qodariah, 2019). Kahn (dalam Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, 2010) mengungkapkan bahwa *work engagement* sebagai suatu kunci yang menjelaskan hubungan antara karakteristik setiap individu dengan faktor organisasi pada kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Breevaart et al., (2015) menjelaskan *work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila bawahan dapat memenuhi standar kinerja yang ada, melaksanakan peraturan dengan baik, serta memiliki usaha yang lebih sehingga *work engagement* akan meningkat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alfes et al., 2016), mengungkapkan bahwa *work engagement* berhubungan positif dengan kinerja karyawan yang tinggi. Selanjutnya hasil penelitian Chairuddin et al., (2015) juga menunjukkan keterlibatan kerja (*work engagement*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut peneliti membuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat *Work engagement* (X) terhadap *Job Performance* (Y)

H<sub>1</sub> : Terdapat Pengaruh *Work engagement* (X) terhadap *Job Performance* (Y)

### **3. Metodologi**

Menurut Priyono (2016:1) metode penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif yang merupakan salah satu penelitian yang memiliki spesifikasi disusun secara sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal sampai pembuatan desain penelitiannya. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan dengan melakukan tes terhadap objek teori dengan mengolah hubungan antara variabel (Creswell 2014). Variabel-variabel ini akan diukur secara berurutan sesuai dengan instrumen penelitian sehingga mendapatkan angka atau nomor yang dapat diolah berdasarkan prosedur statistik. Hal membuat penulis dalam penelitian kuantitatif harus menjelaskan suatu variabel dan pengaruhnya terhadap variabel lain.

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang digunakan ialah *work engagement* dan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah petugas di Lapas Narkotika Kelas IIA Bandar Lampung yang berjumlah 53 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 32 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2010).

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### A. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Suatu pernyataan dapat dikatakan valid dengan melihat hasil nilai signifikansinya, apabila nilai signifikansinya  $< 0,05$  maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka pertanyaan tersebut tidak valid yang dapat dilihat dari  $r$  tabel. Selain itu, cara lain untuk mengetahui validitas setiap yaitu dengan item pernyataan dalam instrumen penelitian dapat dilihat melalui kolom  $r$  hitung dan  $r$  tabel dengan dasar sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel maka instrumen pernyataan atau pertanyaan yang diuji dinyatakan valid.
- b. Jika nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel maka instrumen pernyataan atau pertanyaan yang diuji dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini Uji validitas menggunakan Software IBM SPSS versi 22 dengan rincian sebagai berikut:

Uji Validitas Variabel X (Work Engagement) dan Variabel Y (Job Performance), Pengujian validitas ini terdiri dari 9 pernyataan Variabel X (Work Engagement) dan 5 Pernyataan Variabel Y (Job Performance) yang dilaksanakan dengan 32 Responden, dan dinyatakan Valid apabila nilai signifikasinya  $< 0,05$ . Hasil pengujian Validitas pada Variabel X dan Y ialah sebagai berikut:

#### *Table 1*

Uji Validitas Variabel X dan Y

| Item | Nilai Sig | Nilai $\alpha$ | Ket   |
|------|-----------|----------------|-------|
| X_1  | 0,000     | 0,05           | Valid |
| X_2  | 0,000     | 0,05           | Valid |
| X_3  | 0,000     | 0,05           | Valid |
| X_4  | 0,000     | 0,05           | Valid |
| X_5  | 0,000     | 0,05           | Valid |
| X_6  | 0,001     | 0,05           | Valid |
| X_7  | 0,000     | 0,05           | Valid |
| X_8  | 0,000     | 0,05           | Valid |
| X_9  | 0,000     | 0,05           | Valid |
| Y_1  | 0,000     | 0,05           | Valid |
| Y_2  | 0,000     | 0,05           | Valid |
| Y_3  | 0,002     | 0,05           | Valid |
| Y_4  | 0,000     | 0,05           | Valid |
| Y_5  | 0,000     | 0,05           | Valid |

Sumber: Data primer SPSS, 2023

Dari table 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada Variabel X (Work engagement) dan Variabel Y (Job Performance)  $< 0,05$  maka dinyatakan Valid.

#### B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas Menurut Hasanah, (2019) merupakan uji yang berfungsi untuk mengetahui alat ukur atau pernyataan yang digunakan tepat atau tidak dengan menggunakan metode yang hendak diukur dan menunjukkan hasil pengukuran yang konsisten apabila dilakukan berulang kali, Pengujian ini diperlukan untuk menjelaskan apakah skor-skor yang diperoleh dari penggunaan instrumen sebelumnya sudah mencerminkan adanya reabilitas. Untuk menguji tingkat reliabilitas dari suatu pernyataan yang akan diuji, peneliti menggunakan cronbach's alpha yang dilakukan dengan bantuan software IBM SPSS versi 22, Penilaian reliabilitas pada indikator penelitian yaitu dengan membandingkan nilai koefisien reabilitas  $\alpha$  dengan table Kriteria sebagai berikut:

*Tabel 2*

Tabel Kriteria Reliabilitas

| No. | Interval    | Kriteria      |
|-----|-------------|---------------|
| 1.  | <0,200      | Sangat Rendah |
| 2.  | 0,200-0,399 | Rendah        |
| 3.  | 0,400-0,599 | Cukup         |
| 4.  | 0,600-0,799 | Tinggi        |
| 5.  | 0,800-1,000 | Sangat Tinggi |

*Sumber: Buku Statistika 2 untuk Ekonomi dan Bisnis, 2019*

Hasil dari Uji Reliabilitas Variabel X (Work Engagement) dan Variabel Y (Job Performance) dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$ , hasil uji nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) variable X sebesar 0,838 dan variable Y (Inovasi 0,753, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dinyatakan reliabel atau konsisten.

### C. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Hasanah (2019) ialah suatu bagian persyaratan analisis suatu data yang biasa disebut dengan asumsi klasik, tujuan dari uji normalitas data ialah untuk mengetahui bahwa sebuah data tersebut terdistribusi secara normal, Dalam uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini, dengan dasar pengambilan kesimpulan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05 ( $>0,05$ ) maka dapat disimpulkan data terdistribusi dengan normal.
2. jika nilai signifikansi (Sig) kurang dari 0,05 ( $<0,05$ ) maka dapat disimpulkan data tidak terdistribusi dengan normal.

*Table 3*

Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized  
Residual

|                                  |                |                     |
|----------------------------------|----------------|---------------------|
| N                                |                | 32                  |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,0000000            |
|                                  | Std. Deviation | 1,4590455           |
|                                  |                | 6                   |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,127                |
|                                  | Positive       | ,079                |
|                                  | Negative       | -,127               |
| Test Statistic                   |                | ,127                |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,200 <sup>c,d</sup> |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Data Primer SPSS, 2023

Bedasarkan table 3 diperoleh nilai signifikansi (*sig*) 0,200, sesuai dengan syarat uji normalitas maka nilai signifikansi (*sig*) 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi dengan normal.

#### D. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana merupakan sebuah alat analisis yang digunakan untuk menguji sebuah pengaruh variable bebas X (Independent) terhadap variable terikat Y (Dependent), sehingga dapat diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = \alpha + Bx$  yang mendefinisikan antar Variabel.

**Table 4**

| Variables Entered/Removed <sup>a</sup> |                   |                   |        |
|--|-------------------|-------------------|--------|
| Model                                  | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1                                      | WE <sup>b</sup>   | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: JP

b. All requested variables entered.

Sumber : Data Primer SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa variable independent yang digunakan adalah Work Engagement (X) sedangkan variabel dependent yaitu Job Performance (Y) dan metode yang digunakan yaitu metode enter.

**Tabel 5**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,791 <sup>a</sup> | ,626     | ,613              | 1,483                      |

a. Predictors: (Constant), WE

b. Dependent Variable: JP

Sumber : Data Primer SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui nilai korelasi antar variable adalah  $r = 0,791$  dan nilai koefisien determinasinya  $r^2 = 0,626$  artinya hubungan antar variabel adalah positif kuat sehingga dapat diketahui bahwa variabel Work Engagement menerangkan variabel Job Performance sebesar 62% yang didapat dari nilai  $r^2$  dikali 100% dan sisanya sebesar 38% diterangkan oleh variable lain.

**Tabel 6**

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

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 110,226        | 1  | 110,226     | 50,108 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 65,993         | 30 | 2,200       |        |                   |
|       | Total      | 176,219        | 31 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: JP

b. Predictors: (Constant), WE

Sumber : Data Primer SPSS, 2023

Berdasarkan hasil dari table 6 dapat digunakan untuk menguji koefisien B menggunakan nilai uji f dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, sehingga dengan nilai signifikasi (sig) 0,000 sehingga dapat bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima karena nilai signifikasi (sig)  $0,000 < 0,05$  dengan demikian variable X mempengaruhi variable Y.

**Table 7**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 1,862                       | 2,133      |                           | ,873  | ,390 |
|       | WE         | ,484                        | ,068       | ,791                      | 7,079 | ,000 |

a. Dependent Variable: JP

Sumber : Data Primes SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat pada koefisien arah regresi dari kolom Unstandardized Coefficients dan sub kolom B. Kolom tersebut memberikan informasi pada nilai constant sebesar 1,862 dan nilai koefisien arah regresi sebesar 0,000 sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta X = 1,862 + 0,000X$$

Keterangan:

Y = Variabel Job Performance

X = Variabel Work Engagement

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

## 5. Simpulan

Simpulan berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa work engagement berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi work engagement maka semakin tinggi pula kinerja di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Bandar Lampung. Terdapat pengaruh positif Work Engagement terhadap Job Performance yaitu H0 ditolak dan H1 diterima karena nilai signifikansi (sig)  $0,016 < 0,05$  dengan demikian variable X (Work Engagement) mempengaruhi variable Y (Job Performance) di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Bandar Lampung.

## Daftar Referensi

- Alfes, K., Shantz, A., & Alahakone, R. (2016). Testing additive versus interactive effects of person-organization fit and organizational trust on engagement and performance. *Personnel Review*, 45(6), 1323–1339. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2015-0029>
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Van Den Heuvel, M. (2015). Leader-member exchange, work engagement, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 30(7), 754–770. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2013-0088>
- Chairuddin, S., Riadi, S. S., Hariyadi, S., & Sutadji. (2015). Antecedent Work Engagement and Organizational Commitment to Increase the Outsourcing Employees Performance in Department of Cleanliness and Horticultural. *European Journal of Business and Management*, 7(14), 1–14. <http://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/22476>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95, 834–848.
- Creswell, W. J., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Los Angeles, USA: SAGE Publications, Inc.
- Deadrick, D. L., & Gardner, D. G. (1999). Performance Distributions: Measuring Employee Performance Using Total Quality Management Principles. *Journal of Quality Management*, 4(2), 225–241. [https://doi.org/10.1016/s1084-8568\(99\)00014-0](https://doi.org/10.1016/s1084-8568(99)00014-0)
- El-Sabaa, S. (2001). The Skills and Career Path of an Effective Project Manager. *International Journal of Project Management*, 19(1), 1–7. [https://doi.org/10.1016/S0263-7863\(99\)00034-4](https://doi.org/10.1016/S0263-7863(99)00034-4)

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–725. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/256287>

Murphy, K. R., & Kroecker, L. P. (1989). Dimensions of job Performance. *Navy Personnel Research and Development Center*, 88(39), 1–32. <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA194951.pdf>

Nurhasanah, Siti. 2019. *Statistika 1 untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Salemba.

Nurhasanah, Siti. 2019. *Statistika 2 untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Salemba.

Qodariah. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability ( A ), Effort ( E ), Support ( S ) Pt Surveyor Indonesia Menurut survei global terhadap CEO tersebut di atas , maka studi ini bertujuan Work Engagement terhadap kepuasan kerja. *Journal of Management & Business*, 1(2).

Sharma, D., Borna, S., & Stearns, J. M. (2009). An investigation of the Effects of Corporate Ethical Values on Employee Commitment and Performance: Examining the Moderating Role of Perceived Fairness. *Journal of Business Ethics*, 89(2), 251–260. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9997-4>

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>