

**PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**(Studi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan  
Kabupaten Purworejo)**

**Suci Ginarti**

(suciginarti.9a@gmail.com)

**Ridwan Baraba**

(barabaridwan@umpwr.ac.id)

**Nenden Nur Annisa**

(nendennurannisa@umpwr.ac.id)

**Fakultas Ekonomi**

**Universitas Muhammadiyah Purworejo**

**ABSTRAK**

Suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Instansi pemerintahan merupakan salah satu organisasi yang harus memiliki pegawai dengan catatan kinerja yang baik dalam mengemban tugasnya memberikan pelayanan kepada masyarakat. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya yaitu efikasi diri dan *employee engagement*.

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai, menguji pengaruh efikasi diri terhadap *employee engagement*, menguji pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai dan menguji pengaruh *employee engagement* dalam memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo sebanyak 334 pegawai. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria pegawai yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil, yaitu sebanyak 114 pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala *likert* yang telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Alat analisis yang digunakan yaitu *hierarchical regression analysis* menggunakan bantuan SPSS 20.0 for windows dan *sobel test*

Hasil analisis data menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan *employee engagement* memediasi secara parsial pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai

**Kata Kunci:** Efikasi Diri, *Employee Engagement* dan Kinerja Pegawai.

**A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, dan karya (Sutrisno,

2017:3). Sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu instansi pemerintahan salah satunya yaitu aparatur sipil negara (ASN). ASN terdiri dari dua kategori yaitu pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Pegawai negeri sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.

Seorang pegawai instansi pemerintahan harus memiliki catatan kinerja yang baik dalam mengemban tugasnya memberikan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2017:48), kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:155) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

*Employee engagement* merupakan faktor individu yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Shaw dalam Febriansyah dan Ginting (2020:5) menganggap *employee engagement* sebagai upaya pegawai untuk mengoptimalkan potensi yang mereka miliki untuk peningkatan kinerja. Menurut Schaufeli *et al.* (2002) dalam Kartono (2017:19), *employee engagement* merupakan suatu penghayatan positif dan menyenangkan tentang pekerjaan dengan karakteristik semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterikatan (*absorption*). Nowack (2006) dalam Febriansyah dan Ginting (2020:5) berpendapat bahwa *employee engagement* adalah faktor utama yang berkontribusi terhadap produktivitas, kinerja, dan kelangsungan hidup jangka panjang organisasi

Variabel kepribadian seperti *locus of control*, efikasi diri, *machiavellianism*, dan kreativitas berhubungan dengan perilaku dan kinerja (Gibson *et al.*, 2012:120). Menurut Bandura dalam Ghufro dan Suminta (2016:73) efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi merasa percaya diri pada kemampuan dan kinerja mereka (Gibson *et al.*, 2012:209).

*Employee engagement* menjadi mediator peranan efikasi diri terhadap kinerja. Efikasi diri merupakan kepercayaan diri pegawai terhadap kemampuannya untuk melakukan pekerjaan dengan baik dalam mencapai tujuan. Apabila pegawai yakin

terhadap kemampuannya dan mau mencapai tujuan, maka ia akan tinggal lama atau lebih terikat pada suatu organisasi dan lebih produktif dalam bekerja (Fajriah dan Darokah, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Pulungan dan Rivai (2021) menunjukkan bahwa *employee engagement* mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja. Semakin baik efikasi diri pegawai, maka akan dapat meningkatkan keterikatan pegawai dengan organisasi. Dengan adanya keterikatan yang kuat ini, membuat pegawai bersungguh-sungguh dalam bekerja yang berdampak terhadap peningkatan kinerja.

Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo merupakan salah satu instansi pemerintahan yang ada di Purworejo. Instansi ini mempunyai tugas membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang lingkungan hidup yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten yang meliputi penataan lingkungan, pengendalian pencemaran dan konservasi lingkungan serta kebersihan dan pertamanan. Fenomena yang terjadi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo yaitu kinerja pegawai masih belum maksimal karena masih ada pegawai yang memerlukan pengawasan ketika mengerjakan tugas tertentu untuk mendapatkan hasil yang baik. *Employee engagement* yang dimiliki pegawai juga masih belum maksimal ditandai dengan kurangnya semangat pegawai ketika menghadapi kondisi tertentu misalnya saat belum menerima gaji tingkat semangatnya akan berbeda ketika sudah menerima gaji. Selain itu, efikasi diri yang dimiliki para pegawai masih rendah. Hal ini karena kurangnya rasa percaya diri dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu terutama tugas yang sulit.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh positif terhadap *employee engagement* pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo?
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo?
4. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo yang dimediasi oleh

*employee engagement* ?

## C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

### 1. Kajian Teori

#### a. Kinerja

Benardin dan Russel dalam Priansa (2017:48) mendefinisikan kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu (Fahmi, 2013:2). Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:155) kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor intrinsik karyawan (personal/individual) dan faktor ekstrinsik. faktor intrinsik meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu *employee engagement*. Menurut Nowack (2006) dalam Febriansyah dan Ginting (2020:4), *employee engagement* adalah faktor utama yang berkontribusi terhadap produktivitas, kinerja, dan kelangsungan hidup jangka panjang organisasi.

#### b. *Employee Engagement*

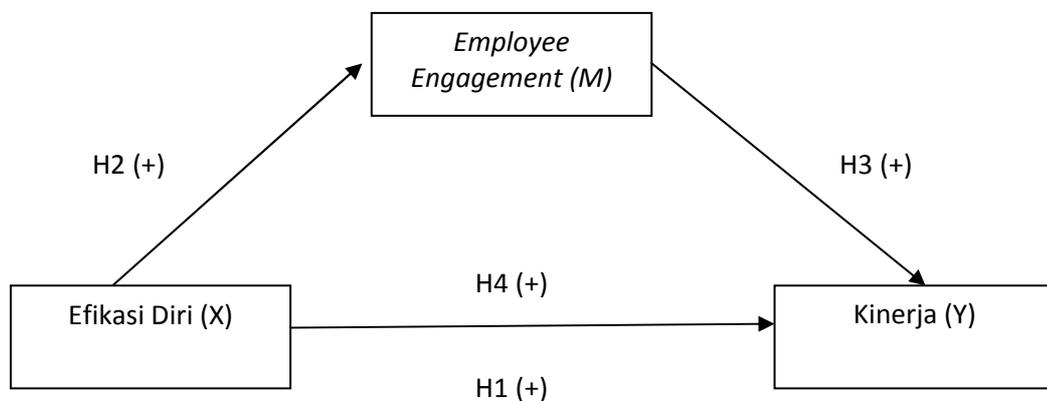
Schaufeli *et al.* (2002) dalam Kartono (2017:19) menyatakan bahwa *employee engagement* sebagai suatu penghayatan positif dan menyenangkan tentang pekerjaan dengan karakteristik semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterikatan (*absorption*). Menurut Shuck dan Wollard (2010) dalam Febriansyah dan Ginting (2020:8), *employee engagement* sebagai sebuah kondisi kognitif, emosi, dan perilaku karyawan yang didedikasikan untuk kepentingan pencapaian kinerja perusahaan. Terdapat 3 tipe pegawai yang berbeda berdasarkan *Gallup the Consulting Organization* dalam Agustini (2019:146) yaitu *engaged* (terikat), *not engaged* (tidak terikat), dan *actively disengaged* (tidak senang dengan pekerjaannya).

### c. Efikasi Diri

Alwisol (2009:287) berpendapat bahwa efikasi diri adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Menurut Bandura dalam Ghufron dan Suminta (2016:73), efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.

Menurut Bandura (1997) dalam Ghufron dan Suminta (2016:78), efikasi diri dapat ditumbuhkan melalui empat sumber informasi utama. Sumber-sumber tersebut meliputi pengalaman keberhasilan, pengalaman orang lain, persuasi verbal, dan kondisi fisiologis.

## 2. Kerangka Pikir



**Gambar 1.**  
**Kerangka Pikir**

Keterangan :

—————> = Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel mediasi (M) dan variabel dependen (Y)

## D. HIPOTESIS

### 1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai.

Alwisol (2009:287) berpendapat bahwa efikasi diri adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Efikasi diri merupakan kemampuan pribadi seseorang yang tidak boleh diabaikan dalam peningkatan kinerja individual karena efikasi diri mempunyai peran memengaruhi kinerja individual (Fattah, 2017:25). Individu yang memiliki efikasi diri tinggi merasa percaya diri pada kemampuan dan kinerja mereka (Gibson *et al.*, 2012:209).

Penelitian yang dilakukan oleh Ardanti dan Rahardja (2017), Ary dan Sriathi (2019), serta Pulungan dan Rivai (2021) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### 2. Pengaruh Efikasi Diri terhadap *Employee Engagement*.

Menurut Albercht (2010:239), pegawai yang memiliki *optimism, self-efficacy, resilience* dan *self-esteem* mampu mengerahkan sumber daya pekerjaan mereka dan umumnya lebih terikat pada pekerjaan. Ardi dkk. (2017) menyatakan bahwa keyakinan pegawai terhadap kemampuannya untuk dapat melakukan yang terbaik mendorong pegawai tersebut semakin terikat dengan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pulungan dan Rivai (2021) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>2</sub> : Efikasi diri berpengaruh positif terhadap *employee engagement*.

### 3. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Nowack (2006) dalam Febriansyah dan Ginting (2020:4), *employee engagement* adalah faktor utama yang berkontribusi terhadap produktivitas, kinerja, dan kelangsungan hidup jangka panjang organisasi. Shaw (2005) menganggap *employee engagement* sebagai upaya seseorang untuk mengoptimalkan potensi yang mereka miliki untuk peningkatan kinerja

(Febriansyah dan Ginting, 2020:5).

Penelitian yang dilakukan oleh Muliawan dkk. (2017) serta Ardanti dan Rahardja (2017) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>3</sub> : *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

#### **4. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh *Employee Engagement*.**

*Employee engagement* menjadi mediator peranan efikasi diri terhadap kinerja. Efikasi diri merupakan kepercayaan diri pegawai terhadap kemampuannya untuk melakukan pekerjaan dengan baik dalam mencapai tujuan. Apabila pegawai yakin terhadap kemampuannya dalam mengerjakan tugas, maka ia akan tinggal lama atau lebih terikat pada suatu organisasi dan lebih produktif dalam bekerja (Fajriah dan Darokah, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Pulungan dan Rivai (2021) menunjukkan bahwa *employee engagement* memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>4</sub> : Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh *employee engagement*.

## **E. METODE PENELITIAN**

### **1. Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Kinerja**

Benardin dan Russel dalam Priansa (2017:48) mendefinisikan kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Bernadin dan Russel dalam Priansa (2017:55-56) mengajukan enam kriteria mengukur kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan pengaruh *interpersonal*.

#### **b. *Employee Engagement***

Schaufeli *et al.* (2002) dalam Kartono (2017:19) menyatakan bahwa *employee engagement* adalah penghayatan positif dan menyenangkan

tentang pekerjaan dengan karakteristik semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterikatan (*absorption*). Indikator *employee engagement* adalah *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

**c. Efikasi Diri**

Menurut Bandura dalam Ghufron dan Suminta (2016:73), efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Dimensi efikasi diri menurut Bandura dalam Ghufron dan Suminta (2016 : 80) yaitu dimensi tingkat, dimensi kekuatan, dan dimensi generalisasi.

**2. Pengujian Instrumen Penelitian**

**a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:198), suatu instrumen disebut valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *pearson correlation*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai *pearson correlation* melebihi 0,3 (Sugiyono, 2017:204).

Berdasarkan hasil uji validitas, nilai *pearson correlation* butir pernyataan pada variabel efikasi diri (X), *employee engagement* (M), dan kinerja (Y) bernilai positif dan lebih dari 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid. Hal ini dapat diartikan bahwa butir pernyataan dalam kuesioner akurat dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, maka dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian selanjutnya.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:198). Kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.70$  (Nunnally dalam Ghozali, 2018 : 46).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua pernyataan pada variabel efikasi diri (X), *employee engagement* (M), dan kinerja (Y) menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,7. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa butir pernyataan dalam kuesioner konsisten untuk mengukur konstruk atau variabel penelitian, maka dapat digunakan dalam pengambilan data pada penelitian selanjutnya.

## F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

#### a. Hasil Uji Regresi (*Hierarchical Regression Analysis*)

Pengujian hipotesis menggunakan *hierarchical regression analysis* yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1986). Adapun langkah-langkah pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1) Langkah 1 : membuat persamaan regresi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Model regresi ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel efikasi diri (X) terhadap variabel kinerja (Y).

**Tabel 1.**  
Hasil Uji Regresi X terhadap Y

Model	<i>Standardized Coefficients Beta (<math>\beta</math>)</i>	Signifikansi ( <i>p-value</i> )	Keterangan
X → Y	0,500	0,000	Positif dan signifikan

Sumber : data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1 terlihat nilai koefisien regresinya (c) sebesar 0,500. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri (X) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Semakin tinggi tingkat keyakinan pegawai mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas maka kinerja pegawai tersebut akan meningkat.

#### 2) Langkah 2 : membuat persamaan regresi variabel independen (X) terhadap variabel mediasi (M).

Model regresi ini digunakan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri (X) terhadap *employee engagement* (M).

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Regresi X terhadap M**

<b>Model</b>	<b>Standardized Coefficients Beta (<math>\beta</math>)</b>	<b>Signifikansi (<i>p-value</i>)</b>	<b>Keterangan</b>
X → M	0,450	0,000	Positif dan signifikan

Sumber : data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 2 terlihat nilai koefisien regresinya (a) sebesar 0,450. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri (X) berpengaruh positif terhadap *employee engagement* (M). Semakin tinggi tingkat efikasi diri seorang pegawai, maka *employee engagement* yang dimiliki pegawai akan semakin tinggi.

**3) Langkah 3 : membuat persamaan regresi variabel mediasi (M) terhadap variabel dependen (Y).**

Model regresi ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi (M) terhadap variabel kinerja (Y).

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Regresi M terhadap Y**

<b>Model</b>	<b>Standardized Coefficients Beta (<math>\beta</math>)</b>	<b>Signifikansi (<i>p-value</i>)</b>	<b>Keterangan</b>
M → Y	0,482	0,000	Positif dan signifikan

Sumber : data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai koefisien regresi *employee engagement* terhadap kinerja (b) sebesar 0,482. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja. Dapat dikatakan bahwa jika tingkat *employee engagement* pegawai tinggi dapat menyebabkan kinerja pegawai menjadi semakin meningkat.

**4) Langkah 4 : Membuat persamaan regresi variabel independen (X) dan variabel mediasi (M) terhadap variabel dependen (Y).**

Model regresi ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel efikasi diri (X) terhadap variabel kinerja (Y) ketika dikendalikan oleh variabel *employee engagement* (M).

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Regresi X+M terhadap Y**

<b>Model</b>	<b>Standardized Coefficients Beta (<math>\beta</math>)</b>	<b>Signifikansi (<i>p-value</i>)</b>	<b>Keterangan</b>
X+ M → Y	0,355	0,000	Positif dan signifikan

Sumber : data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4. diketahui nilai koefisien regresi efikasi diri terhadap kinerja ketika dikontrol oleh variabel *employee engagement* (*c'*) sebesar 0,355. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* dapat mengendalikan pengaruh efikasi diri terhadap kinerja. Artinya, ketika tingkat efikasi diri tinggi maka akan meningkatkan *employee engagement* yang akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja.

**5) Membandingkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan memasukkan variabel M.**

Perbandingan ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung efikasi diri terhadap kinerja pegawai dengan mediasi *employee engagement*.

**Tabel 5.**  
**Hasil Perbandingan Nilai Koefisien Regresi dan Signifikansi**

<b>Model</b>	<b><i>Standardized Coefficients Beta (<math>\beta</math>)</i></b>	<b>Signifikansi (<i>p-value</i>)</b>	<b>Keterangan</b>
X → Y	0,500	0,000	<i>Partial mediation</i>
X+ M → Y	0,355	0,000	

Sumber : data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa pengaruh langsung efikasi diri (X) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,500. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri (X) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) ketika *employee engagement* (M) tidak dimasukkan dalam model regresi. Sedangkan ketika *employee engagement* (M) dimasukkan dalam model regresi menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,355 dengan *p value* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri (X) tetap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) ketika dikontrol oleh variabel *employee engagement* (M).

Berdasarkan hal tersebut, *employee engagement* memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja secara *partial mediation*. Pengaruh efikasi diri (X) terhadap kinerja (Y) tetap signifikan sebelum dan sesudah dimediasi oleh *employee engagement* (M). Hal ini berarti efikasi diri dapat berpengaruh secara langsung (*direct effect*) terhadap kinerja maupun secara tidak langsung (*indirect effect*) melalui *employee engagement*.

**b. Hasil Uji Sobel Test**

Uji *sobel test* adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel mediasi yang dipilih dalam model regresi mampu memediasi hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Data yang digunakan dalam *sobel test* adalah koefisien regresi (*a*,*b*) serta *standard error of estimation* dari *a* dan *b*.

**Tabel 6.**  
**Koefisien Regresi dan *Standard Error of Estimation***

Parameter	Nilai
<i>a</i>	0,450
<i>b</i>	0,482
<i>Standard Error of Estimation a</i>	0,071
<i>Standard Error of Estimation b</i>	0,070

Sumber : data primer diolah (2022)

$$Z = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times Sa^2) + (a^2 \times Sb^2)}}$$

$$Z = \frac{0,450 \times 0,482}{\sqrt{(0,482^2 \times 0,071^2) + (0,450^2 \times 0,070^2)}}$$

$$Z = 4,66$$

Dari hasil perhitungan *sobel test* diketahui nilai Z hitung sebesar 4,66. Nilai Z hitung lebih besar dari nilai Z tabel (1,96) pada tingkat signifikansi 5% yang berarti variabel *employee engagement* mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pada tingkat signifikansi 5%.

**2. Pembahasan Hasil Penelitian**

**a. H1 : Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan tabel 1, didapat nilai koefisien regresi sebesar 0,500 dengan tingkat signifikansi 0,000 (*p value* <0,05). Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkat keyakinan pegawai mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan

tugas maka kinerja pegawai tersebut akan meningkat.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keyakinan pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas dapat meningkatkan performa kinerja mereka. Hasil penelitian sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Fattah (2017:5) yang menyebutkan bahwa efikasi diri merupakan kemampuan pribadi seseorang yang tidak boleh diabaikan dalam peningkatan kinerja individual karena efikasi diri mempunyai peran mempengaruhi kinerja individual.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardanti dan Rahardja (2017), Ary dan Sriathi (2019), serta Pulungan dan Rivai (2021) yang menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**b. H2 : Efikasi diri berpengaruh positif terhadap *employee engagement*.**

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 2, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel efikasi diri terhadap *employee engagement* sebesar 0,450 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p \text{ value} < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa keyakinan pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas dapat meningkatkan *employee engagement*. Hal ini sesuai pendapat Albercht (2010:239) yang menyatakan bahwa pegawai yang memiliki *optimism, self-efficacy, resilience* dan *self-esteem* mampu mengerahkan sumber daya pekerjaan mereka, dan umumnya lebih terikat pada pekerjaan. Menurut Ardi dkk. (2017), keyakinan pegawai terhadap kemampuannya untuk dapat melakukan yang terbaik mendorong pegawai tersebut semakin terikat dengan perusahaan atau organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pulungan dan Rivai (2021) yang menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

c. **H<sub>3</sub> : *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.**

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 3, diketahui bahwa nilai koefisien regresi antara variabel *employee engagement* terhadap kinerja sebesar 0,482 dengan tingkat signifikansi 0,000 (*p value* <0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini menunjukkan bahwa ketika pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo memiliki pikiran positif, antusiasme, dan efisiensi kerja maka dapat meningkatkan performa kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Nowack (2006) dalam Febriansyah dan Ginting (2020:4) yang menyebutkan bahwa *employee engagement* adalah faktor utama yang berkontribusi terhadap produktivitas, kinerja, dan kelangsungan hidup jangka panjang organisasi. Shaw (2005) juga menganggap *employee engagement* sebagai upaya seseorang untuk mengoptimalkan potensi yang mereka miliki untuk peningkatan kinerja (Febriansyah dan Ginting, 2020:5).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muliawan dkk. (2017) serta Ardanti dan Rahardja (2017) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

d. **H<sub>4</sub> : Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh *employee engagement*.**

Berdasarkan hasil perbandingan nilai koefisien regresi dan signifikansi pada tabel 5, diketahui bahwa koefisien regresi variabel efikasi diri terhadap kinerja sebesar 0,500 dengan *p value* 0,000. Setelah dilakukan analisis dengan memasukkan variabel *employee engagement* pada analisis regresi efikasi diri terhadap kinerja, nilai koefisien regresi menjadi 0,355 dengan *p value* 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja baik itu sebelum maupun sesudah dikontrol oleh variabel *employee engagement* yang artinya *employee engagement* memediasi secara parsial pengaruh efikasi diri terhadap kinerja. Selanjutnya, pengujian menggunakan *sobel test* membuktikan bahwa *employee engagement* memiliki efek mediasi pada pengaruh efikasi diri terhadap

kinerja karena berdasarkan perhitungan diperoleh Z hitung sebesar 4,66 dimana angka ini lebih besar dari 1,96. Efek mediasi terjadi ketika Z lebih besar dari 1,96. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis empat (H4) dapat diterima karena *employee engagement* dapat memediasi efikasi diri terhadap kinerja.

*Employee engagement* dapat memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo secara parsial. Artinya, meskipun *employee engagement* dapat memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja tetapi peningkatan kinerja tidak didominasi oleh *employee engagement* karena efikasi diri masih menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Fajriah dan Darokah (2017) yang menyatakan bahwa efikasi diri merupakan kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan apabila seseorang yakin akan kemampuannya, maka ia akan tinggal lama atau lebih terikat pada suatu organisasi dan lebih produktif dalam bekerja. Hal ini berarti ketika pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo memiliki kepercayaan diri terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu pekerjaan, maka pegawai tersebut akan memiliki penghayatan yang positif tentang pekerjaan tersebut sehingga akan merasa betah untuk tetap bertahan di organisasi yang akhirnya mereka akan lebih produktif dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pulungan dan Rivai (2021) menunjukkan bahwa *employee engagement* memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

## **G. KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.
3. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. *Employee engagement* memediasi secara parsial pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : UISU Press
- Albercht, Simon L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. Massachusetts : Edward Elgar Publishing, Inc.
- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian*. Malang : UMM Press
- Ardanti, Desti Marina dan Edy Rahardja. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention). *Diponegoro Journal Of Management*. 6(3). 1- 11
- Ardi, Venna Trilolita P., Endang Siti Astuti dan M. Cahyo Widyo Sulisty. (2017). Pengaruh Self Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 52(1). 163-172
- Ary, Iwan R dan Anak Agung Ayu S. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E -Jurnal Manajemen*. 8(1), 6990-7013.
- Baron, Reuben M dan David A. Kenny. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction Social Psychological Research : Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51(6). 1173-1182
- Fahmi, Irham. (2013). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Fajriah, Nailul dan Marcham Darokah. (2017). Pengaruh Efikasi Diri dan Persepsi Iklim Organisasi terhadap Kinerja karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi pada BMT BIF Yogyakarta. *HUMANITAS*. 13(1). 37-49.
- Fattah, Hussein. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai : Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi diri*. Yogyakarta : Elmatra
- Febriansyah, Hary dan Henndy Ginting. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghufro, M. Nur dan Rini Risnawita S. (2016). *Teori – Teori Psikologi*. Yogyakarta: ArRuzz Media
- Gibson, James L., M, John M Ivancevich, James H. Donnely Jr dan Robert Konopaske. (2012). *Organizations Behaviour, Structure, Processes (14<sup>th</sup> ed)*. New York: Mcgraw-Hill.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout : Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta : Deepublish.
- Mangkuprawira, S dan A.V Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Muliawan, Yudi., Badia Parizade dan Afriyadi Cahyadi (2017). Pengaruh Keterikatan

Karyawan (Employee Engagement) terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang. *JEMBATAN : Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. 14(2) .69-79.

Priansa, Donni J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia  
Pulungan, Putri I S dan Rivai, Harif A. (2021). Pengaruh Locus Of Control dan Efikasi diri terhadap Kinerja dengan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada PT Semen Padang. *Menara Ekonomi*. 7(1). 54- 65.

Rahadi, Dedi Rianto. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang : Tunggal Mandiri Publishing

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.