

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT ANGKASA PURA I (PERSERO) BANDARA
INTERNASIONAL I GUSTI NGURAH RAI – BALI**

Gilang Ramadhan
gilangrama117@gmail.com
Universitas Muhammadiyah
Jember

Trias Setyowati
trias@unmuhjember.ac.id
Universitas Muhammadiyah
Jember

Pawestri Winahyu
pawestri@unmuhjember.ac.id
Universitas Muhammadiyah
Jember

ABSTRACT

Human resources are one of the most important assets for the company. The role of human resources for companies is not only seen in the results of work productivity but also seen in the quality of work produced. Employee performance is something that deserves important attention for the company. Employee performance is the main measure of organizational success, organizational goals are always trying to improve employee performance so that the company can achieve its vision and mission. One of the qualities of work that can improve employee performance is from improving self-efficacy and employee engagement. That way the performance of employees at PT Angkasa Pura I (Persero) I Gusti Ngurah Rai International Airport-Bali can increase. This study aims to analyze and determine the effect of self-efficacy and employee engagement on employee performance at PT Angkasa Pura I (Persero) I Gusti Ngurah Rai International Airport-Bali. This research technique uses causal analysis techniques with a quantitative approach. The population in this study were employees working at PT Angkasa Pura I (Persero) I Gusti Ngurah Rai International Airport-Bali. The sample used was PT Angkasa Pura I (Persero) I Gusti Ngurah Rai International Airport-Bali employees were taken as many as 85 employees using the cluster random sampling method. The analytical method used is descriptive statistics, instrument test (validity test and reliability test), multiple linear regression analysis, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test), hypothesis test (t test), and coefficient of determination test (R²) using the SPSS application. The results of this study indicate that self-efficacy has a positive effect on employee performance with a significance level of 0.047 < 0.05. And employee engagement has a positive effect on employee performance with a significance level of 0.015 < 0.05. These two variables have a positive and significant effect on employee performance at PT Angkasa Pura I (Persero) I Gusti Ngurah Rai International Airport-Bali.

Keyword: self-efficacy, employee engagement, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peran sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja dihasilkan. Kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting bagi perusahaan. Kinerja karyawan menjadi

tolak ukur utama keberhasilan organisasi, tujuan organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan mampu mencapai visinya misinya. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan memiliki kriteria keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh perusahaan. Berbagai macam cara yang akan ditempuh perusahaan dalam

meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dilakukan dengan memperhatikan sikap dan perilaku karyawan (Afandi, 2018).

Menurut Robbins (2016:260) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan masalah dan tugas yang diberikan oleh organisasi. Kinerja menjadi gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan untuk mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi merencanakan sebuah organisasi.

Penilaian kinerja memiliki faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah *Self Efficacy*. *Self efficacy* adalah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat mengeksekusi dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. . Karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan menunjukkan seseorang yang percaya pada kompetensi dan kemampuannya dalam menjalankan pekerjaan. *Self efficacy* juga berpengaruh bagi individu dalam bertindak dan membuat keputusan untuk mencapai tujuannya. Motivasi diri yang timbul dalam diri seseorang didorong oleh rasa percaya akan kemampuan yang dimiliki daripada sesuatu yang benar secara objektif (Medhayanti & Suardana, 2015).

Dalam hal ini terkait dengan *self efficacy* di PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai

– Bali masih belum memberikan pengaruh yang maksimal terhadap kinerja karyawannya, tetapi ada juga *employee engagement* yang menjadi salah satu faktor keberhasilan untuk mencapai kinerja karyawan secara maksimal. Menurut Aktar & Pangil (2017), mengistilahkan *employee engagement* sebagai sejauh mana karyawan terlibat secara fisik, perhatian secara kognitif, dan terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka. *Employee engagement* adalah usaha yang dilakukan perusahaan guna memahami hubungan antar organisasi dengan karyawannya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

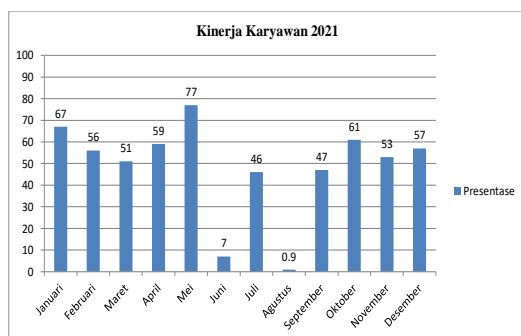
Menurut Kruse, (2012) *employee engagement* adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi.

Dalam rangka mencapai tujuan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali, diperlukan dukungan dari setiap unsur di dalam maupun dari seluruh pemangku kepentingan (*stakeholders*) PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali. Kondisi hubungan kerja antar insan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali dengan pemangku kepentingan (*stakeholders*) sangat mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti

Ngurah Rai - Bali (Laporan Tahunan PT Angkasa Pura I, 2021).

Kinerja karyawan pada sebuah perusahaan seharusnya dapat menjadi pilar untuk menjalankan siklus hidup perusahaan, dimana para karyawan ditempatkan, dan kinerja karyawan akan terlihat seiring dengan hasil yang diperoleh dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan yang optimal menjadi hakekat penilaian yang diharapkan oleh perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali memiliki kinerja karyawan yang kurang maksimal dengan adanya penurunan kinerja yang diakibatkan oleh wabah *Virus Corona (Covid-19)*. Hal itu bisa dilihat dari grafik penilaian kinerja karyawan yang sudah diperhitungkan menggunakan sistem *e-performance* milik PT Angkasa Pura I (Persero) meliputi penilaian Absensi, Inovasi, Hasil Kerja dan Pengelolaan Cost yang cenderung *fluktuatif* di PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali periode Januari-Desember 2021.

Gambar 1 Presentase Kinerja Karyawan



Sumber: PT.Angkasa Pura I, 2022

Berdasarkan Gambar 1.1 diatas, diketahui bahwa adanya permasalahan pada hasil kinerja yang berubah - ubah. Pada bulan Januari sebesar 67% ke bulan Februari sebesar 56%, penurunan kinerja yang cukup signifikan pada PT Angkasa Pura (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali. Bahkan penurunan paling drastis terjadi pada bulan Agustus yaitu sebesar 0,9%. Ini menjadi kinerja paling buruk yang terjadi pada Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali karena adanya dampak dari efek *Virus Corona (Covid-19)* yang melanda di Bali pada tahun 2021. Tentunya karena efek tersebut Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali memakan kerugian hingga milyaran bahkan triliunan rupiah.

2. KERANGKA TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan (Suparyadi, 2015:2).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dengan bentuk nyata yang dicapai

seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Gilbert dalam Ruliana (2014:144) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya produk waktu dan peluang. Menurutnya, untuk bekerja secara cakap, pekerja membuat prestasi yang bernilai tinggi bagi organisasi seraya mengurangi biaya untuk mencapai tujuan.

Menurut Poppy (2014:147) Ada 3 (tiga) tipe berdasarkan titik acuan penilaian yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja

1. Pengukuran kinerja berdasarkan hasil.
2. Pengukuran kinerja berdasarkan Perilaku.
3. Pengukuran kinerja berdasarkan “*Judgement*”

Menurut Mangkunegara, (2015) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor Kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor Motivasi
Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari

pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi yang maksimal.

Self Efficacy

Menurut Bandura (2013) *self efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap kemampuan diri yang disesuaikan dengan hasil yang dicapai. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari *performance* kerja.

Self efficacy dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan (Ardi et al., 2017). Menurut Efendi (2013) terdapat delapan faktor yang mempengaruhi *self efficacy*, yaitu:

1. Dukungan Sosial
2. Motivasi
3. Tersedianya sarana dan prasarana
4. Kesehatan fisik
5. Kompetensi
6. Niat
7. Displin dan Bertanggung jawab
8. Rasa syukur kepada tuhan

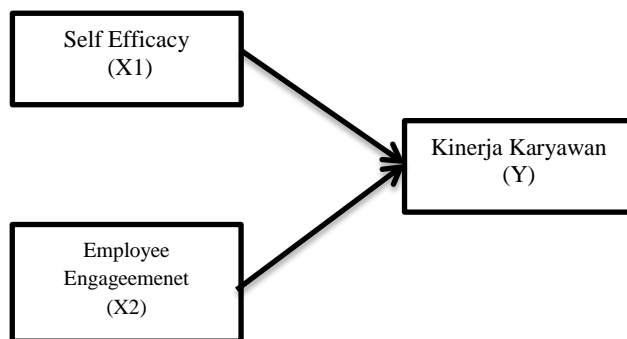
Employee engagement

Katili et al., (2021) mengemukakan *employee engagement* merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu

melibatkan dirinya secara penuh terhadap pekerjaannya dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi dengan memberikan kinerja terbaiknya, dan mengekspresikan diri secara fisik dan emosional terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa bahwa dirinya terlibat akan mengekspresikan pola pikir yang positif dan berbasis pada pekerjaan yang ditandai dengan semangat yang mampu mengurangi kecenderungan karyawan untuk membuat kesalahan dalam bekerja, terlebih karyawan yang memiliki rasa *engaged* terhadap pekerjaannya akan lebih siap untuk belajar pengetahuan dan hal-hal baru.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menggambarkan hubungan dari variabel independen yang terdiri dari *self efficacy* (X1) dan *employee engagement* (X2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang ada, maka dapat disusun kerangka konseptual yang terlihat pada gambar 2 berikut:



Gambar 2 kerangka Konseptual

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Terikat (*dependent variable*) Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan diberi notasi.
2. Variabel Bebas (*independent variable*) *Self Efficacy* (X1), *Employee Engagement* (X2)

3. METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel merupakan hal yang didefinisikan dan dapat diamati. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu:

1. Variabel Bebas
X1 = *Self Efficacy*
X2 = *Employee Engagement*
2. Variabel Terikat
Y = Kinerja Karyawan

Definisi Operasional Variabel

Peneliti melibatkan tiga variabel, dimana terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen. Ketiga variabel tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Variabel Independen

1. *Self Efficacy*

Menurut Myers (2012) mengemukakan bahwa dalam kehidupan sehari-hari, *self efficacy* mengarahkan kepada sekumpulan target yang menantang dan tidak pantang menyerah dalam mendapatkannya. Beberapa dimensi

disertai indikator *self efficacy* menurut Zimmerman et al., (2018), yaitu:

1. *Level/Magnitude* (Tingkat kesulitan tugas)
 2. *Generality* (Luas bidang perilaku)
 3. *Strength* (Derajat keyakinan atau pengharapan)
2. *Employee Engagement*

Menurut Anitha J. (2014) mengemukakan bahwa terdapat tujuh indikator yang dapat mendorong *Employee Engagement*, yaitu :

1. Lingkungan kerja
2. Kepemimpinan
3. Hubungan tim
4. Pelatihan dan pengembangan karir
5. Kompensasi
6. Kebijakan organisasi
7. Kesejahteraan dilingkungan kerja

Variabel dependen

Kinerja Karyawan

Menurut Raymond (2013) kinerja karyawan adalah tingkatan atau penilaian dimana para karyawan mencapai persyaratan - persyaratan pekerjaan. Menurut Robbins (2016:260), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Populasi

Andres et al., (2012) Populasi adalah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Kita dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan. Populasi dalam penelitian

ini adalah seluruh karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara I Gusti Ngurah Rai-Bali yakni berjumlah 542 orang.

Sampel

Andres et al., (2012) Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili anggota populasi yang bersifat representatif. Setelah menentukan populasi, langkah selanjutnya yaitu menentukan sampel pada penelitian. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cluster Random Sampling*. Teknik ini merupakan teknik sampling daerah yang digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas (Sugiyono, 2017:81). Teknik pengambilan sampel yang dilakukan yaitu dengan menggunakan rumus slovin yaitu:

$$= \frac{N}{1 + N \cdot d^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi = 542 responden

d : Presisi (ditetapkan 10%)

$$n = \frac{542}{6,42}$$

$n = 84,4$ dibulatkan menjadi 85

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel yang perlu diteliti minimal 85 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data

sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni melalui metode observasi dan kuesioner.

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2017:203) mengemukakan bahwa observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta di lapangan.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:199) mengemukakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik ini digunakan oleh peneliti untuk dapat mengungkapkan data dari variabel X dan Y yaitu *self efficacy*, *employee engagement* dan kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1

Karakteristik Responden			
N	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase(%)
1	Laki-Laki	62	72,9%
2	Perempuan	23	27,1%

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel Karakteristik responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 62 (72,9%) dan perempuan sebanyak 23 (27,1%) dengan total 85 responden sesuai dengan kuesioner yang telah disebar. Hal ini dikarenakan banyaknya kebutuhan perusahaan dengan tenaga kerja laki-laki untuk keberlangsungan operasional bandara yang 1x24jam.

Uji Validitas

Tabel 2

Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	r tabel	r hitung	Sig.	Ket
1.	<i>Self Efficacy</i> (X1)	X1.1	0,213	0,458	0,000	Valid
		X1.2	0,213	0,358	0,000	Valid
		X1.3	0,213	0,381	0,000	Valid
		X1.4	0,213	0,613	0,000	Valid
		X1.5	0,213	0,500	0,000	Valid
		X1.6	0,213	0,383	0,000	Valid
		X1.7	0,213	0,335	0,000	Valid

	X1.8	0,21 3	0,29 3	0,00 0	Valid	
	X1.9	0,21 3	0,56 1	0,00 0	Valid	
2.	Employee Engagem ent (X2)	X2.1	0,21 3	0,77 4	0,00 0	Valid
	X2.2	0,21 3	0,45 4	0,00 0	Valid	
	X2.3	0,21 3	0,60 2	0,00 0	Valid	
	X2.4	0,21 3	0,67 1	0,00 0	Valid	
	X2.5	0,21 3	0,52 6	0,00 0	Valid	
	X2.6	0,21 3	0,61 0	0,00 0	Valid	
	X2.7	0,21 3	0,66 9	0,00 0	Valid	
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,21 3	0,95 1	0,00 0	Valid
	Y.2	0,21 3	0,68 9	0,00 0	Valid	
	Y.3	0,21 3	0,60 1	0,00 0	Valid	
	Y.4	0,21 3	0,95 1	0,00 0	Valid	
	Y.5	0,21 3	0,95 1	0,00 0	Valid	

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji validitas data masing-masing indikator yang digunakan baik dalam variabel *independent* (*self efficacy* dan *employee engagement*) maupun variabel *dependent* (kinerja karyawan) mempunyai nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05. Sedangkan nilai r tabel untuk tingkat signifikan 5% (0,05) dari total responden sebanyak 85 yaitu 0,213 yang berarti r hitung lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Self Efficacy (X1)	0,854	
2.	Employee Engagem ent (X2)	0,751	Reliabel > 0,60
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,813	

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau konsisten, karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih dari 0,60. Hal tersebut sesuai dengan pertanyaan yang dikemukakan oleh Ghazali (2013) yang menyatakan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi
1.	(Constant)	13,863
2.	Self Efficacy (X1)	0,206
3.	Employee Engagem ent (X2)	0,234

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil analisis regresi linier berganda diatas maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 13,863 + 0,206X_1 + 0,234X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X1 = *Self Efficacy*

X2 = *Employee Engagement*

e = *Error*

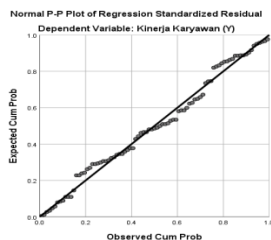
Terdapat hasil dari perhitungan menggunakan SPSS versi 25, nilai dari *self efficacy* (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,206, dan nilai dari *employee engagement* (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,234. Dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi yang diperoleh pada variabel *self efficacy*, jika *self efficacy* baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, dan sama halnya pada variabel *employee engagement*, jika *employee engagement* baik maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai-Bali.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 3

Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Gambar 3 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas terhadap model regresi terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi pada grafik tersebut dapat dikatakan data distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5

Hasil Uji Multikolinearitas

N	Variabel	Toleran	VIF	Keterangan
0		<i>ce</i>		
1	<i>Self Efficacy</i> (X1)	0,224	0,73	Tidak Ada Multikolinearitas
2	<i>Employee Engagem ent</i> (X2)	0,409	0,73	Tidak Ada Multikolinearitas

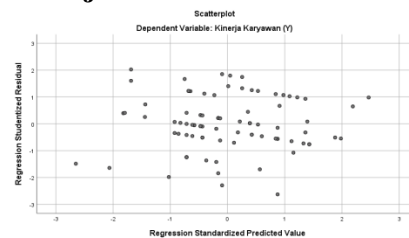
Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10, sedangkan nilai *tolerance* pada semua variabel bebas lebih dari 0,10 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Gambar 4 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas diatas tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, terlihat titik-titik menyebar secara acak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Ghozali (2013), jika tidak terdapat pola yang teratur, maka model regresi tersebut bebas dari masalah heterokedastisitas.

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 6

N	Variabel	t hitung	t tabel	Sig .	Keterangan
1	<i>Self Efficacy</i> (X1)	2,019	1,989	0,047	Signifikan
2	<i>Employee Engagement</i> (X2)	2,481	1,989	0,015	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil uji signifikansi parsial (uji t) dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji hipotesis secara parsial pada

variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dari hasil uji hipotesis bahwa nilai signifikansi $0,047 < 0,05$ dan nilai $t \text{ tabel} < t \text{ hitung} = 1,989 < 2,019$. Artinya terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan secara signifikan di PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai-Bali.

2. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji hipotesis secara parsial pada variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dari hasil uji hipotesis bahwa nilai signifikansi $0,015 < 0,05$ dan nilai $t \text{ tabel} < t \text{ hitung} = 1,989 < 2,481$. Artinya terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan secara signifikan di PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai-Bali.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,331 ^a	0,110	0,088	2,444

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi

(R^2) diperoleh sebesar 0,088(korelasi lemah) yang artinya pengaruh yang diberikan variabel *self efficacy* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan sebesar 8,8%. Dalam hal ini nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan dari variabel *self efficacy* dan *employee engagement* dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan terbatas, sedangkan sisanya sebesar 91,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini seperti pengembangan karir dan juga motivasi kerja. Kedua contoh variabel yang tidak diteliti ini diharapkan mampu memperbaiki performa kinerja karyawan yang ada, terutama pada karyawan yang sudah berumur 35 tahun keatas yang menurut peneliti pada saat melakukan pengamatan secara langsung bahwa hal inilah yang membuat *self efficacy* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawannya lemah.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dari ketiga hipotesis yang digunakan dalam penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai-Bali

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis

yang sudah dihitung bahwa nilai signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$ dan nilai t tabel $< t$ hitung = $1,989 < 2,019$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai-Bali maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, dimana individu yang memiliki kepercayaan diri bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih senang dengan pekerjaannya dibandingkan dengan individu yang takut bahwa kemungkinan mereka gagal. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi berarti lebih terlibat, lebih bertanggung jawab, lebih menikmati, dan lebih senang dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Keadaan ini mencerminkan penilaian yang kuat terhadap kualitas dan kuantitas kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan. Meskipun nilai dari hasil perhitungan yang signifikan, tetapi ada nilai koefisien determinasi yang lemah yaitu hanya 8,8% saja. Dengan adanya hasil yang lemah tersebut, perusahaan perlu memberikan pelatihan ataupun pengembangan skill supaya dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Tetapi ada pula cara yang dilakukan para karyawan untuk meningkatkan *self efficacy* terhadap kinerjanya pada PT Angkasa Pura I (Persero)

Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai-Bali yaitu dengan melakukan semua tugas-tugasnya yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan *level/magnitude, generality, dan strength*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ary dan Sriathi (2019) dan Istiono (2020) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* Berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai-Bali

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis yang sudah dihitung bahwa nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} < t_{hitung} = 1,989 < 2,481$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *employee engagement* karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai-Bali maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan tanggapan responden yang menunjukkan bahwa para karyawan memberikan penilaian yang tinggi untuk setiap indikator variabel *employee engagement*

yang berarti para karyawan *engaged* terhadap pekerjaannya karena *employee engagement* (lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan tim, pengembangan karir, kompensasi, kebijakan organisasi, dan kesejahteraan di lingkungan kerja) yang diterima sudah baik. Hal tersebut yang membuat kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai-Bali meningkat. Meskipun nilai dari hasil perhitungan yang signifikan, tetapi ada nilai koefisien determinasi yang lemah yaitu hanya 8,8% saja.

Dengan adanya hasil yang lemah tersebut, perusahaan perlu memberikan produktivitas dan kedisiplinan yang lebih lagi supaya dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Tetapi ada pula cara yang dilakukan para karyawan untuk meningkatkan *employee engagement* terhadap kinerjanya pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai-Bali yaitu dengan melakukan semua tugas-tugasnya yang diberikan oleh perusahaan serta berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan dengan kinerja terbaik yang dilakukannya atau disebut dengan *engaged* terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cintani dan Noviansyah

(2020) dan Chaerunissa dan Pancasasti (2021) yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai-Bali. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai-Bali. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan *employee engagement* dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan diatas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian ini perusahaan diharapkan mampu memberikan dukungan pada karyawan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh setiap karyawannya, baik itu berupa pelatihan ataupun pendampingan disaat karyawan tersebut mengerjakan tugas yang lebih sulit dari biasanya sampai karyawan tersebut merasa mampu mengerjakan suatu tugas secara individu. Terutama bagi karyawan yang sudah berumur 35 tahun keatas, diharapkan lebih diperhatikan lagi pada saat mengerjakan suatu tugas yang telah dibebankan kepada karyawan tersebut. Pihak perusahaan juga diharapkan mampu meningkatkan kemandirian dan kemampuan karyawannya untuk mengekspresikan diri secara fisik maupun emosional dalam pekerjaannya untuk mendapatkan kinerja terbaiknya dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Variabel yang digunakan terbatas, sehingga penelitian selanjutnya harus mengeksplorasi variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan seperti, kompensasi, gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan motivasi kerja. Untuk mendapatkan gambaran serta nilai koefisien determinasi dan pengaruh yang

lebih besar dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan diluar *self efficacy* dan *employee engagement*.

Daftar Pustaka

- Afandi. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja*. Ekonomi Bisnis, 13–18.
- Aktar, A., & Pangil, F. (2017). *Mediating role of organizational commitment in the relationship between human resource management practices and employee engagement : Does black box stage exist ?* International Journal of Sociology and Social Policy.
- Andres, B. A., Smith, P. A., Morrison, R. I. G., Gratto-Trevor, C. L., Brown, S. C., & Friis, C. A. (2012). *Population estimates of North American shorebirds, 2012*. Wader Study Group Bulletin, 119(3).
- Anitha, J. (2014). *Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance*. International Journal of Productivity and Performance Management, 63, 308-323.
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. W. (2017). *Pengaruh Self-Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 52(1), 163–172.
- Ary & Sriathi. (2019). *Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)*. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1.
- Bandura, A. (2013). *Article of guide for Constructing Self Efficacy Scales*. By: Information Age Publishing.
- Chaerunissa & Pancasasti. (2021). *Pengaruh Employee Engagement dan Commitment Organization Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai sebagai Variabel Intervening (Studi pada Departemen Operasi PT Cogindo Daya Bersama PLTU Pelabuhan Ratu)*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa. Vol. 5 no. 2, hal 126-146.
- Efendi, R. (2013). *Self Efficacy: Studi Indigenous pada Guru Bersuku Jawa*. Journal of Social and Industrial Psychology, Vol. 2(No. 2), 61–67.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istiono, D. (2020). *Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepribadian Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Wijaya*

- Karya Beton, Tbk Ppb Majalengka*). *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v1i1.876>
- Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). *The Effects of Leaderships Styles, Work-Life Balance, and Employee Engagement on Employee Performance*. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(3), 199–205. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems319>
- Kruse. (2012). *What is Employee Engagement*. Forbes Leadership.
- Mangkunegara. (2015). *Pengaruh Prestasi Kerja*. *Bussines*, 53(9), 12–13.
- Medhayanti, N. P., & Suardana, K. A. (2015). *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Self Efficacy, Desentralisasi, Dan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi*. *E-Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia*, 11(1), 155–170.
- Myers, N. D., Feltz, D. L., Guillén, F., & Dithurbide, L. (2012). *Development of, and initial validity evidence for, the referee self-efficacy scale: A multistudy report*. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 34(6), 737–765. <https://doi.org/10.1123/jsep.34.6.737>
- Noviansyah. (2020). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Kencana Multi Lestari*. *Kolegial*. Vol. 8 no. 1, hal 29-44.
- Poppy, I. (2014). *Pengaruh Tindakan Supervisi, Motivasi dan Kerjasama Terhadap Kinerja Auditor PT. Bank Negara Indonesia Tbk*. Palembang PT Angkasa Pura I. (2021). *Laporan Tahunan*. <https://apl.co.id>
- Raymond, M. (2013). *Studi Deskriptif Tentang Entrepreneurial Motivation dan Kinerja Bisnis pada Usaha Mikro dan Kecil Sektor Informal di Jawa Timur*. *Agora*, 1(3). <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/1085>
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruliana, P. (2014). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Zimmerman, M., Morgan, T. A., & Stanton, K. (2018). *The severity of psychiatric disorders*. *World Psychiatry*, 17(3), 258–275.
<https://doi.org/10.1002/wps.20569>