



**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN JEMBER**

*THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND SELF EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH EMPLOYEE ENGAGEMENT AS INTERVENING VARIABLES AT THE OFFICE OF COOPERATIVES AND MICRO BUSINESSES, JEMBER DISTRICT*

**SKRIPSI**

Oleh:

**Kamillaeni Jamillah**

**NIM. 190810201032**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2022**



**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN JEMBER**

*THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND SELF EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH EMPLOYEE ENGAGEMENT AS INTERVENING VARIABLES AT THE OFFICE OF COOPERATIVES AND MICRO BUSINESSES, JEMBER DISTRICT*

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

**Kamillaeni Jamillah**  
NIM. 190810201032

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2022**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN  
TEKNOLOGI**  
**UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Kamillaeni Jamillah  
NIM : 190810201032  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang telah saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 14 Desember 2022

Yang menyatakan,



Kamillaeni Jamillah

NIM : 190810201032

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* dan *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember

Nama Mahasiswa : Kamillaeni Jamillah

NIM 190810201032

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 14 Desember 2022

Dosen Pembimbing I



Dr. Sri Wahyu Lelly H.S. S.E., M.Si

NIP. 197405022000032001

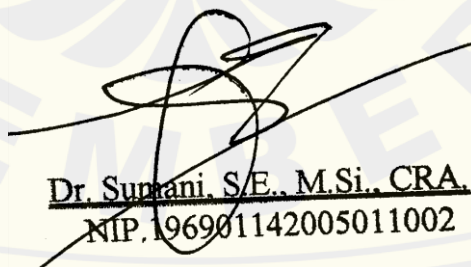
Dosen Pembimbing II



Ana Mufidah, S.E., M.M.

NIP. 198002012005012001

*Mengetahui,*  
Koordinator Program Studi S-1 Manajemen



Dr. Sunani, S.E., M.Si., CRA.  
NIP. 196901142005011002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA DINAS KOPERASI DAN  
USAHA MIKRO KABUPATEN JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama : Kamillaeni Jamillah**

**NIM 190810201032**

**Jurusan : Manajemen**

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

**21 Desember 2022**

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua Penguji : Dr. Markus Apriono, M.M.**

**NIP. 196404041989021001**

()

**Sekretaris Penguji : Dr. Nurhayati, M.M.**

**NIP. 196106071987022001**

()



Mengetahui/ Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember



Dr. Isti Fadah, M.Si

NIP. 196610201990022001

### PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggung jawab, persembahan dan ungkapan terimakasih yang tiada terkira kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya kepada bagi penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
2. Orang tua tercinta, Bapak Hariyanto dan Ibu Firdausi Nuzula yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, motivasi, nasehat serta doa yang luar biasa yang dipanjatkan sehingga penulis dapat mempunyai kekuatan untuk menjalani hari-harinya.
3. Saudara saya Muhammad Ikhsan Fauzan, Rima Purnamasari dan Intan Laela yang selalu memberikan dorongan positif, nasihat, motivasi dan doa-doa baik dalam perjalanan saya.
4. Bank Indonesia Jember yang telah memberikan beasiswa dalam menunjang proses perkuliahan saya.
5. Almamater kebanggaanku, Universitas Jember.

**MOTTO**

Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi pula kamu menyukai sesuatu padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui.

(Qs. Al-Baqarah : 216)

Teruslah tersenyum, karena hidup adalah hal yang indah dan ada banyak hal untuk disyukuri.

(Marilyn Monroe)

Jangan pernah berpikir orang lain selalu mengikuti kehendak kita, tetapi kita berusaha mengerti orang lain (dalam hal positif dan kebaikan).

Hidup hanya ada 2, *hablumminallah* dan *hablum minannas*.

(Bapak Hariyanto)

Ilmu dan akhlak harus seimbang karena keduanya saling berkaitan.

(Ibu Firdausi Nuzula)

Jangan samakan penggaris kehidupanmu dengan penggaris oranglain, karena setiap orang memiliki ukuran sendiri dalam menjalani kehidupannya.

(Kamillaeni Jamillah)

## RINGKASAN

**Pengaruh *Work Life Balance* dan *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember;** Kamillaeni Jamillah, 190810201032; 2022; 103 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Manusia menjadi kunci utama dalam kemajuan perusahaan sehingga sumber daya manusia yang baik serta memumpuni sangat dibutuhkan dalam pencapaian visi misi maupun tujuan dalam sebuah instansi. Dalam mewujudkan hal tersebut digambarkan melalui kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi ditemukan beberapa fenomena yang terjadi yang berkaitan dengan kinerja pada objek penelitian yaitu Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember serta beberapa variabel yang dianggap berpengaruh. Maka dari itu, hal yang dikaji dalam penelitian ini yaitu Pengaruh *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah *work life balance* dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Rancangan penelitian ini yaitu *explanatory research*. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 52 orang pegawai dengan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dimana total keseluruhan populasi akan menjadi sampel. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh secara langsung di lapangan seperti wawancara, observasi dan kuesioner serta data sekunder yang diperoleh dari studi pustaka melalui jurnal, dokumentasi, buku dan lainnya. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *software* SmartPLS 4.0.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) *work life balance* berpengaruh terhadap *employee engagement* Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember 2) *self efficacy* berpengaruh terhadap *employee engagement* Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember, 3) *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember, 4) *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember, 5) *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember, 6) *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember melalui *employee engagement*, 7) *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember melalui *employee engagement*.



**SUMMARY**

***Effect of Work Life Balance and Self efficacy on Employee Performance with Employee Engagement as an Intervening Variable at the Department of Cooperatives and Micro Enterprises, Jember Regency; Kamillaeni Jamillah, 190810201032; 2022; 103 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.***

Humans are the main key in the progress of the company so that good and qualified human resources are needed in achieving the vision, mission and goals in an agency. In realizing this, it is described through employee performance. Based on the results of observations found several phenomena that occur related to the performance of the object of research, namely the Department of Cooperatives and Micro Enterprises, Jember Regency and several variables that are considered influential. Therefore, what is studied in this study is the Effect of Work Life Balance and Self Efficacy on Employee Performance with Employee Engagement as an Intervening Variable at the Department of Cooperatives and Micro Enterprises, Jember Regency.

This study aims to determine and analyze whether work life balance and self efficacy affect employee performance with employee engagement as an intervening variable at the Department of Cooperatives and Micro Enterprises, Jember Regency. The design of this research is explanatory research. The total population in this study is 52 employees with the sample used is a saturated sample where the total population will be the sample. The type of data used is quantitative data. Sources of data used are primary data obtained directly in the field such as interviews, observations and questionnaires as well as secondary data obtained from literature studies through journals, documentation, books and others. The data analysis method in this study uses Partial Least Square (PLS) analysis with the help of SmartPLS 4.0 software.

The results of this study indicate that: 1) work life balance affects employee engagement at the Department of Cooperatives and Micro Enterprises in Jember Regency 2) self-efficacy affects employee engagement at the Department of Cooperatives and Micro Enterprises in Jember Regency, 3) work life balance affects employee performance at the Cooperative Office. and Micro Enterprises in Jember Regency, 4) self-efficacy affects the performance of the employees of the Department of Cooperatives and Micro Enterprises in Jember Regency, 5) employee engagement affects the performance of the employees of the Department of Cooperatives and Micro Enterprises in Jember Regency, 6) work life balance affects the performance of the employees of the Department of Cooperatives and Microbusinesses. Micro Enterprises in Jember Regency through employee engagement, 7) self-efficacy affects the performance of employees of the Department of Cooperatives and Micro Enterprises in Jember Regency through employee engagement.

## PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karuniaNya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan Skripsi ini mampu terselesaikan. Penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- a. Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- b. Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- c. Dr. Sumani, S.E., M.Si., CRA. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- d. Dr. Sri Wahyu Lelly H.S, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ana Mufidah, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
- e. Dr. Markus Apriono, M.M. dan Dr. Nurhayati, M.M selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
- f. Dra. Sudarsih, M.Si selaku dosen pembimbing akademik dari awal hingga akhir perkuliahan yang banyak memberikan bantuan dan nasihat terkait perkuliahan.
- g. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya hingga akhirnya dapat menyelesaikan studi.
- h. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Hariyanto dan Ibu Firdausi Nuzula Terimakasih atas semangat, motivasi, nasehat, dukungan moril & materil, serta semua doanya selama ini hingga studi dan skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu.

- i. Diri saya sendiri, Kamillaeni Jamillah yang mampu menyelesaikan proses perkuliahan dari awal hingga selesai dengan baik.
- j. Kakak dan adik yang saya sayangi, Muhammad Ikhsan Fauzan, Rima Purnamasari dan Intan Laela yang selalu memberikan nasihat, motivasi, doa dan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan.
- k. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember selaku objek penelitian saya yang telah membantu saya dalam mengembangkan penulisan skripsi.
- l. Seluruh guru saya mulai dari SD, SMP, dan SMA serta dosen saya di Perguruan Tinggi yang telah memberikan ilmu, pengalaman, kisah hidup, dan motivasi kepada saya.
- m. Semua sahabat saya mulai dari SD hingga perkuliahan.
- n. Teman seperjuangan dalam organisasi, Generasi Baru Indonesia (GenBI) Jember, Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen (HMJM), Kelompok Studi Penelitian Ekonomi (KSPE), dan yang telah memberikan banyak makna, wawasan, ilmu dan pembelajaran hidup bagi saya.
- o. Bank Indonesia Indonesia Jember yang telah memberikan beasiswa dalam menunjang proses perkuliahan saya
- p. Semua pihak yang terlibat dalam memberikan bantuan, dorongan dan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis menerima segala kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi pembaca.

Jember, 14 Desember 2022

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
MOTTO .....	viii
ABSTRAK .....	viii
ABSTRACT .....	ix
PRAKATA .....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>101</b>
2.1 Tinjauan Teori.....	11
2.1.1 Kinerja.....	11
2.1.2 <i>Work Life Balance</i> .....	12
2.1.3 <i>Self efficacy</i> .....	13
2.1.4 <i>Employee Engagement</i> .....	15
2.2 Penelitian Terdahulu .....	16
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian .....	29
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian .....	30
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	35

3.2 Populasi dan Sampel .....	35
3.2.1 Populasi.....	35
3.2.2 Sampel.....	35
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	36
3.3.1 Jenis Data .....	36
3.3.2 Sumber Data.....	36
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	36
3.5 Identifikasi Variabel.....	37
3.5.1 Variabel Bebas ( <i>Independent Variable</i> ).....	37
3.5.2 Variabel Terikat ( <i>Dependent Variable</i> ) .....	37
3.5.3 Variabel Mediasi ( <i>Intervening Variable</i> ).....	37
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	38
3.7 Skala Pengukuran Variabel.....	40
3.8 Uji Instrumen Penelitian .....	41
3.9 Metode Analisis Data.....	42
3.10 Kerangka Pemecahan Masalah .....	48
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>50</b>
4.1 Gambaran Umum Instansi .....	50
4.1.1 Profil Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember .....	50
4.1.2 Struktur Organisasi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro.....	51
4.1.3 <i>Job Description</i> .....	52
4.2 Deskripsi Statistik Data atau Variabel .....	53
4.2.1 Karakteristik Responden.....	53
4.2.2 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian .....	56
4.3 Uji Instrumen Data.....	60
4.3.1 Uji Validitas .....	60
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	63
4.4 Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	64
4.4.1 Model Terukut ( <i>Outer Model</i> ) .....	64
4.4.2 Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	64
4.4.3 Konstruksi Diagram Jalur .....	64

4.4.4 Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan .....	65
4.4.5 Metode Pendugaan Parameter.....	66
4.4.6 Evaluasi <i>Goodness of Fit</i> .....	67
4.4.7 Pengujian Hipotesis .....	69
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian .....	73
4.5.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember .....	73
4.5.2 Pengaruh <i>Self efficacy</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember .....	74
4.5.3 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember .....	76
4.5.4 Pengaruh <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.....	77
4.5.5 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember .....	78
4.5.6 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai Melalui <i>Employee Engagement</i> pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.....	80
4.5.7 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai Melalui <i>Employee Engagement</i> pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.....	81
4.6 Keterbatasan Penelitian.....	81
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>82</b>
5.1 Kesimpulan .....	82
5.2 Saran.....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>90</b>

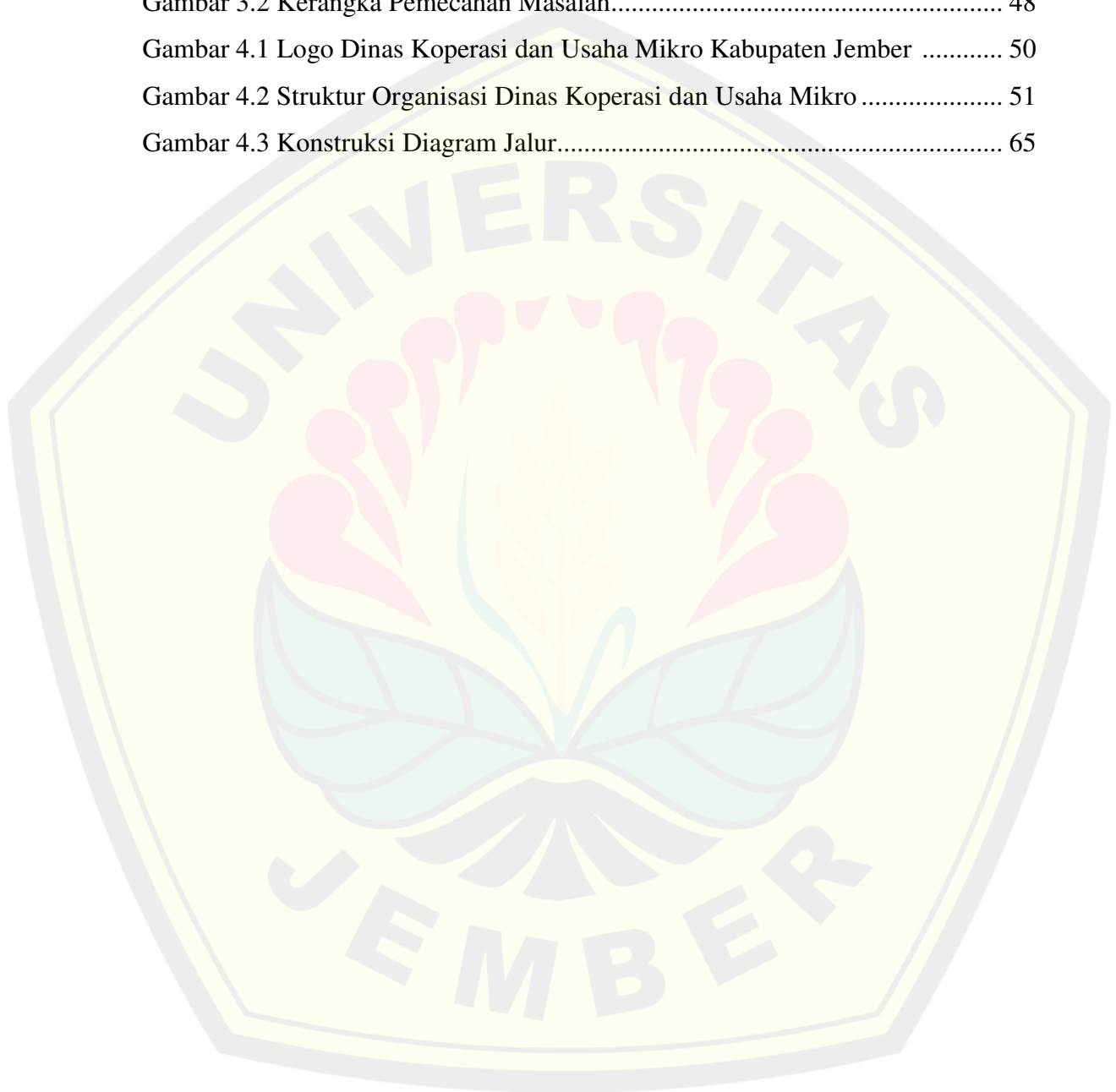
## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Laporan Tahunan Kinerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember .....	5
Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember .....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang .....	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	56
Tabel 4.5 Frekuensi Penelitian Variabel <i>Work Life Balance</i> .....	57
Tabel 4.6 Frekuensi Penelitian Variabel <i>Self Efficacy</i> .....	58
Tabel 4.7 Frekuensi Penelitian Variabel Kinerja Pegawai.....	58
Tabel 4.8 Frekuensi Penelitian Variabel <i>Employee Engagement</i> .....	60
Tabel 4.9 Hasil <i>Convergent Validity</i> .....	61
Tabel 4.10 Hasil <i>Cross Loadings</i> .....	62
Tabel 4.11 Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>R-Square</i> .....	67
Tabel 4.14 Hasil Uji <i>F-Square</i> .....	68
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Jalur dan Uji Hipotesis .....	69
Tabel 4.16 Hasil Perhitungan Pengaruh Tidak Langsung .....	72

**DAFTAR GAMBAR**

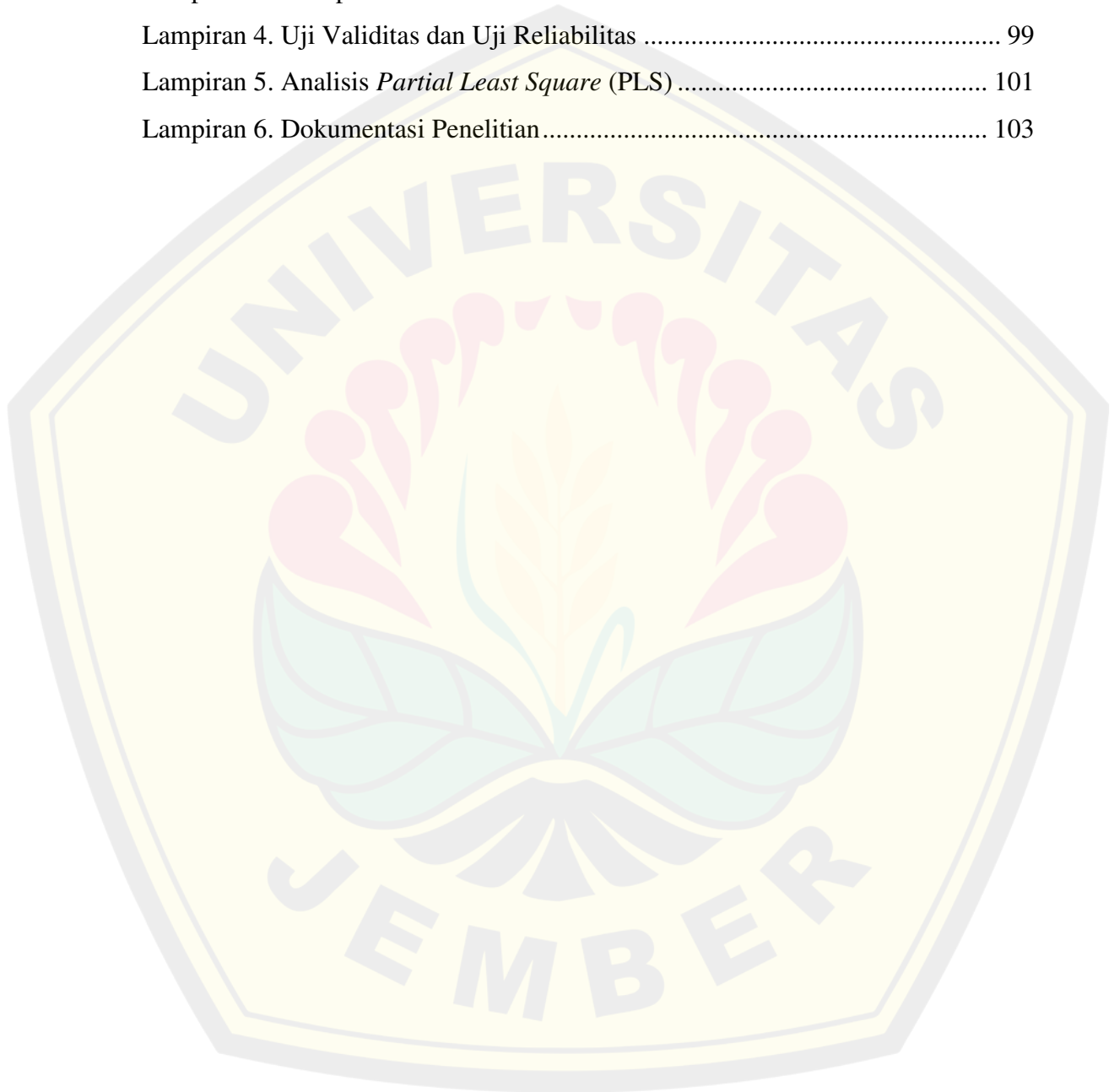
	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	30
Gambar 3.1 Analisis Diagram Jalur .....	44
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	48
Gambar 4.1 Logo Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember .....	50
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro .....	51
Gambar 4.3 Konstruksi Diagram Jalur.....	65





**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	90
Lampiran 2. Rekapitulasi Data Responden.....	93
Lampiran 3. Rekapitulasi Data Kuesioner .....	95
Lampiran 4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	99
Lampiran 5. Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS) .....	101
Lampiran 6. Dokumentasi Penelitian.....	103



## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang kian pesat terus mengalami transformasi yang adaptif dalam berbagai aspek termasuk halnya dalam perusahaan atau instansi. Apalagi saat ini dunia semakin terhubung dengan adanya teknologi yang memerlukan penyesuaian secara cepat. Manusia menjadi kunci utama dalam kemajuan perusahaan sehingga sumber daya manusia yang baik serta memumpuni sangat dibutuhkan dalam pencapaian visi misi maupun tujuan dalam sebuah instansi. Menurut Edison, *et al* (2018:22) pencapaian visi misi harus didukung dengan kemampuan manusia mumpuni yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang sangat berharga dan harus dikembangkan secara optimal sehingga tercapai adanya kinerja yang memumpuni agar tidak tergerus dengan derasnya perkembangan zaman. Kinerja karyawan menjadi unsur fundamental untuk mewujudkan kinerja perusahaan (Maghfirah, 2021:37). Hal ini diindikasikan dari semakin baiknya kinerja karyawan menunjukkan bahwa tujuan perusahaan akan diwujudkan dengan mudah. Namun, kinerja yang baik sekalipun perlu dilakukan evaluasi yang dilakukan secara berkala untuk terus mengamati kinerja karyawannya. Menurut Dihaq, *et al* (2022:17). Sumber daya manusia sebagai bagian dari instansi diupayakan untuk mencapai kinerja yang positif dalam setiap individu dari karyawan itu sendiri.

Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan diukur oleh seberapa besar kemampuan kinerja karyawan didalamnya. Putri dan Permatasari (2021:127) menyebutkan bahwa kinerja karyawan sebagai acuan dalam pencapaian kinerja perusahaan dimana pengelolaan karyawan yang merupakan bagian dari sumber daya potensial sangat dibutuhkan. Jika karyawan melakukan pekerjaan dengan melakukan apa yang terbaik dari mereka, perasaan yang mendukung baik dari internal maupun eksternal pekerjaan maupun secara psikologis dapat menunjang kinerja mereka. Hal ini pun akan berdampak baik dan mampu mencapai titik optimal pada hasil pekerjaan yang akan dihasilkan.

Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kinerja yang baik salah satunya yaitu *work life balance* atau keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi dengan kata lain keseimbangan hidup. Ariawaty dan Cahyani (2019:98) memaparkan jika *work life balance* merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan berbagai peran dalam kehidupan sehari-hari serta menuangkan kontribusi yang merata atau seimbang dalam setiap peran tersebut. Pegawai dengan *work life balance* yang mendukung dapat menuntaskan pekerjaan secara efektif dan efisien, serta dan memiliki waktu yang sesuai untuk kehidupan pribadi atau urusan diluar pekerjaan. Hal ini didukung oleh temuan Bataineh (2019:99), karyawan dengan akses layanan termasuk jadwal fleksibel, seimbang antara keluarga dan pekerjaan serta dukungan dari orang sekitar memiliki minim konflik pada kehidupan kerja dan pribadi serta tidak mudah stres yang tentunya mampu meningkatkan hasil kinerja pada perusahaan.

Dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan yang banyak mengeluarkan waktu untuk pekerjaan diluar ketetapan yang seharusnya tentu seseorang akan menghadapi yang namanya titik jenuh atau dapat dikatakan kehidupan yang tidak seimbang. Ketika seseorang tidak mendapatkan keseimbangan semacam ini tentunya berdampak pada kinerja yang tidak optimal. Penelitian terkait *work life balance* yaitu adanya penelitian dari Natakusumah, *et al* (2022), Putri dan Purnamasari (2021), Puspitasari (2021) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa didukung oleh penelitian dari Katili, *et al* (2021), Sohandi, *et al* (2020), dan Sarikit (2017) yang mengatakan bahwa *work life balance* juga berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun, terdapat perbedaan hasil yang ditemukan oleh Fuanto, *et al* (2020) yang menemukan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang juga turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah *self efficacy* (efikasi diri). Seperti yang dipaparkan Ardanti & Raharja (2017:3) efikasi diri adalah keyakinan seseorang dalam mempengaruhi pilihannya terhadap tugas, situasi, rekan kerja, seberapa besar usaha yang dikeluarkan dan berapa lama orang tersebut akan mencoba. Efikasi diri berkaitan erat dengan kinerja dimana jika karyawan memiliki efikasi diri yang tinggi maka akan berhasil dalam

menyelesaikan pekerjaan dan akan puas terhadap apa yang telah dilakukan. Efikasi diri dapat disertai dengan pengetahuan, keahlian, keterampilan, sumber daya serta peluang yang harus dimiliki setiap karyawan karena jika tidak didukung dengan hal tersebut, maka tidak dapat mendukung motivasi karyawan dalam hal peningkatan kinerja yang dibutuhkan. Firnanda & Wijayati (2021:177) mengungkapkan *self efficacy* atau efikasi sangat dibutuhkan dalam masing-masing karyawan karena dengan adanya hal tersebut dapat meningkatkan kepercayaan serta keyakinan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh instansi dan akan berdampak baik pada peningkatan dalam instansi tersebut. Semakin tinggi *self efficacy* maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Penelitian yang mendukung *self efficacy* adalah penelitian oleh Pulungan dan Rivai (2021), Nurjanah (2021), Arifin, *et al* (2021) yang menunjukkan bahwa *Self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang turut mendukung yaitu penelitian oleh Ilman (2020), Nusannas, *et al* (2020), Nurfajar, *et al* (2018) bahwa *self efficacy* juga turut berpengaruh terhadap kinerja.

Berbagai faktor lain juga dapat memberikan pengaruh terhadap *work life balance* dan *self efficacy* terhadap kinerja. Nurjanah (2021) dan Arifin, *et al* (2021) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa untuk mencapai tujuan instansi, perlu adanya rasa “*engaged*” sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga dalam hal ini, *employee engagement* menjadi salah satu faktor lain yang memiliki pengaruh mediasi atau perantara dalam kinerja. Dewi, *et al* (2022:56) memaparkan *employee engagement* adalah keterikatan antara pegawai dengan tujuan yang dimiliki organisasi. Keterikatan menunjukkan jika pegawai memiliki andil dalam pekerjaan dan perusahaan atau instansi tempat dimana mereka bekerja. Menurut Diana & Frianto (2021:125) setiap karyawan memiliki tingkat performa kinerja yang mendukung jika memiliki keterlibatan erat pada instansi yang dicirikan dengan adanya rasa nyaman dan menyukai hal yang ada di sekitar pekerjaan sehingga melakukan pekerjaan tanpa adanya unsur tekanan yang tentu akan semakin mudah dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian terkait adalah penelitian Sabani dan Nisfi (2021), Siahaan (2020), Ardanti & Raharja (2017) yang menunjukkan jika *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap

kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang menunjang variabel tersebut yaitu penelitian dari Triliota, *et al* (2017) dan Sarikit (2017) yang mengungkapkan bahwa juga turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, tetap ditemukan penelitian yang bertolak belakang yaitu hasil penelitian dari Natakusumah, *et al* (2022) dan Nusannas, *et al* (2020) dimana *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pada dasarnya semua instansi memiliki suatu target yang telah dirancang dan ingin dicapai tak terkecuali Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Objek yang digunakan oleh peneliti ini merupakan suatu lembaga atau instansi yang menaungi koperasi dan usaha skala mikro di Kabupaten Jember dan berperan dalam pengoptimalan usaha kecil termasuk dalam hal perizinan yang membutuhkan peran serta pegawai dalam mencapai tujuan dari Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Dilansir dari website resminya <https://diskopum.jemberkab.go.id/> Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember memiliki peran dalam menjalankan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan pembantuan sesuai bidangnya. Hal ini juga didukung dalam Bab II Pasal 2 tentang kedudukan dimana mempunyai tugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah. Pencapaian selama ini termasuk dalam hal menangani kebutuhan usaha mikro dan koperasi salah satunya melalui pembuatan SKU (Surat Keterangan Usaha) yang mengalami lonjakan pada tahun 2021 yang dibutuhkan oleh para UMKM di Jember. Kemudian, salah satu program baru yang saat ini tengah berjalan yaitu adanya Gedung PLUT (Program Layanan Usaha Terpadu) sebagai media bagi UMKM untuk berkonsultasi dalam rangka pendampingan pengembangan usaha dan potensi usaha. Tentu semua pencapaian yang dilakukan perlu sinergitas setiap pegawai.

Kinerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dikaji berdasarkan penilaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang mengindikasikan berhasil atau tidaknya instansi dalam menunjang pencapaian sasaran strategis. Pengukuran kinerja dijalankan dengan melakukan perbandingan antara target dalam setiap Indikator Kinerja Sasaran (IKS) dengan realisasinya. Kemudian,

mengacu pada perbedaan atau selisih kinerja akan dijadikan pembelajaran atau evaluasi untuk mendapatkan strategi yang tepat dalam peningkatan kinerja di masa mendatang (*performance improvement*). Namun, berbagai kemajuan yang terjadi, pada realitanya masih terdapat beberapa kendala dalam kinerja yang dialami oleh pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Berikut tabulasi data kinerja yang dipublikasikan tahun 2022 dalam Laporan Kinerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember:

Tabel 1.1 Laporan Tahunan Kinerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatkan pertumbuhan usaha mikro	1. Peningkatan jumlah usaha mikro	81,3	0,19	82,6
		2. Persentase usaha mikro menjadi usaha kecil	3,74	-	-
2	Meningkatnya koperasi sehat	Persentase koperasi sehat	50,8	0,13	52,5

Sumber: Laporan Kinerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember

Dari tabel di atas capaian sasaran dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi mikro memiliki presentasi 82,60% sehingga tergolong baik, namun dalam salah satu sasaran yaitu koperasi sehat masih ditemukan realisasi 52,5%, sehingga pencapaian sasaran tersebut masih belum tergolong baik. Dalam konteks ini, peneliti mengkaji lebih dalam terkait fenomena yang terjadi. Melalui observasi langsung serta wawancara dengan beberapa *stakeholders*, peneliti menemukan beberapa variabel yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Lukmiati, *et al* (2020:47) keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan yang baik akan memberikan perasaan puas didalam pribadinya terhadap pekerjaan yang dimiliki. Namun, keseimbangan yang diinginkan belum terjadi secara optimal pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dikarenakan masih terdapat pegawai yang pulang melebihi jam kantor yaitu pukul 15.00 dan terkadang juga menyelesaikan pekerjaan atau terdapat kegiatan di luar jam kerja yang menyebabkan berkurangnya waktu untuk kehidupan pribadi serta berdampak pada berkurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Ditambah lagi, penjelasan yang disampaikan oleh Kepala Sie Kesekretariatan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, tahun ini akan dilakukan pendataan koperasi dan umkm dengan survei *door to door* (pintu ke pintu) dengan target per orang 500 Usaha Mikro dalam jangka waktu 5 bulan. Hal ini tentu juga akan mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi setiap pegawai.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self efficacy* (efikasi diri) yang berhubungan dengan keyakinan setiap individu mampu menghasilkan pekerjaannya dengan baik. Kendala yang dialami oleh pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember yaitu persaingan yang terus meningkat. Hal ini dikarenakan setiap kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan itu berbeda-beda. Salah satu pengukuran *self efficacy* melalui tingkat pengetahuan atau melalui tingkat pendidikan yang dapat dinyatakan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro

Tingkat Pendidikan	Persentase
S2	13,4%
S1	67,4%
D3	5,8%
SMA	7,6%
SMP	5,8%
Jumlah	100%

Sumber : Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember

Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas juga dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember berbeda-beda mulai dari SD hingga S2. Untuk yang mendominasi pertama adalah tingkat Strata 1 atau S1 dengan jumlah 67,4% dan disusul dengan tingkat S2 sebesar 13,4%. Dengan adanya tingkat pendidikan yang berbeda-beda tentunya juga akan berpengaruh terhadap tingkat pengetahuan, keterampilan serta pengalaman setiap pegawai yang tentunya juga akan berkaitan dengan *self efficacy* atau keyakinan diri setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Prawironegoro & Utari (2016:111) dengan adanya kompetensi dapat menunjukkan karakter seseorang pegawai yang

mampu menghasilkan kinerja yang berbeda dibanding orang lain. Dalam mencapai efikasi diri disertai dengan pengetahuan, keahlian, keterampilan, sumber daya serta peluang sehingga hal tersebut mampu menciptakan *gap* (kesenjangan) antar setiap karyawan. Hal yang paling utama harus diprioritaskan adalah kinerja yang baik agar dapat menciptakan manusia yang dapat untuk diandalkan.

Hal ini tentu juga dapat dikaitkan dengan *employee engagement* yang dirasakan pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. *Employee engagement* penting untuk diperhatikan dimana pegawai akan merasa ikut berpartisipasi terhadap pekerjaan sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Menurut Putri dan Permatasari (2021:128) *employee engagement* sangat berhubungan dengan *outcome* kinerja instansi. Instansi yang memiliki pegawai dengan rasa keterikatan yang tinggi akan membuat betah dalam bekerja di tempat tersebut. Namun, yang terjadi pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember adanya pekerjaan yang relatif berubah akibat perkembangan dan perubahan yang akan berdampak pada kurangnya *engagement* atau keterikatan pada pegawai setempat. Selain itu, pegawai juga dituntut untuk secara cepat beradaptasi dengan perkembangan teknologi dimana ada beberapa layanan yang masih belum terintegrasi dengan sistem seperti layanan pembuatan SHU atau Surat Keterangan Usaha yang masih harus dilakukan secara *offline* yang apabila tidak terintegrasi dengan sistem akan berdampak pada kinerja pegawai yang menjadikan tujuan dari instansi tidak tercapai dengan mudah.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti ingin mengkaji lebih dalam permasalahan yang terjadi dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel *Intervening* pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember”** sehingga mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi agar kinerja karyawan terus meningkat.



## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang yang telah dikemukakan diatas, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. *Work life balance*, *self efficacy* dan *employee engagement* sebagai variabel *intervening* telah dibuktikan dalam beberapa penelitian menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, masih ditemukan inkonsistensi pada beberapa hasil penelitian. Maka dari itu, diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *employee engagement* pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember?
- b. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap *employee engagement* pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember?
- c. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember?
- d. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember?
- e. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember?
- f. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember?
- g. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh *work life balance*, *self efficacy* dan *employee engagement* sebagai variabel *intervening* terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Berdasarkan rumusan

masalah yang disebutkan, maka terdapat beberapa tujuan yang diinginkan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement* pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap *employee engagement* pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai melalui *employee enegeement* pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.
- g. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui *employee enegeement* pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dilakukannya penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat yang dapat dirasakan, diantaranya:

- a. Bagi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya *work life balance*, *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

b. Bagi Akademisi

Dapat dijadikan sebagai wacana atau referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya, dengan variabel yang sama atau dengan variabel yang lainnya sehingga dapat mencapai karya yang terus lebih baik.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam menambah ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti khususnya tentang pengaruh *work life balance*, *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening.



## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Kinerja

Menurut Herlambang (2019:17) kinerja merupakan *output* yang diperoleh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, tidak hanya terkait tugas apa yang diselesaikan tapi bagaimana proses dalam menyelesaikan tugas tersebut hingga mendapatkan hasil yang diinginkan. Menurut Poltak dan Sarton (2019:172) kinerja sebagai perpaduan antara kompetensi, usaha, dan peluang yang dapat dilihat hasil kinerjanya. Menurut Yusuf, *et al* (2019:89) kinerja setiap karyawan bersifat individual karena setiap individu mempunyai takar kemampuan yang tidak sama dalam menyelesaikan tugasnya. Lebih lanjut Ilman (2020:30) mengungkapkan bahwa istilah kinerja sebagai wujud hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dituju oleh setiap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang ditugaskan kepadanya.

Menurut Ardi, *et al* (2017:166) indikator untuk mengukur kinerja pegawai ada enam indikator, yaitu:

- a. Kualitas, indikator ini dikaji berdasarkan persepsi atau pemahaman setiap karyawan terhadap hasil yang telah dilakukan serta berkaitan pula dengan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kapasitas setiap karyawan.
- b. Kuantitas, indikator ini dikaji berdasarkan jumlah yang dihasilkan karyawan, dinyatakan dalam jumlah unit serta siklus aktivitas yang telah dilakukan.
- c. Ketepatan waktu, indikator ini dikaji berdasarkan tingkat kegiatan dalam melakukan pekerjaan sesuai jadwal yang sudah ditentukan berdasarkan koordinasi dengan hasil serta pengoptimalan waktu untuk menyelesaikan aktivitas lainnya.
- d. Efektivitas, indikator ini dikaji berdasarkan taraf penggunaan sumber daya dalam instansi meliputi tenaga, materi, waktu, teknologi maupun bahan baku yang dikelola secara optimal dalam tujuan untuk meningkatkan *output* dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

- e. Kemandirian, indikator ini dikaji melalui tingkat setiap karyawan dalam menyelesaikan fungsi kerja sesuai komitmen yang dilakukan oleh masing-masing individu secara mandiri dan bertanggung jawab terhadap instansi.
- f. Berkomitmen, indikator ini berkaitan dengan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang memiliki komitmen relatif termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

### 2.1.2 *Work Life Balance*

Menurut Suyekti (2019:2) memaparkan bahwa *work life balance* diartikan sebagai ukuran keterlibatan atau keterkaitan yang merata dalam berbagai peran pada kehidupan seseorang. Menurut Kurnia dan Widigdo (2021:13) *work life balance* dimaknai sebagai keseimbangan dalam menjalani pekerjaan dan kehidupan pribadi setiap individu yang mempunyai tanggung jawab seimbang diantara keduanya. Azim dan Halawani (2020:170) mengungkapkan bahwa konsep *work life balance* dibangun di atas persepsi bahwa kehidupan kerja dan pribadi saling melengkapi dan berjalan secara komprehensif dalam menciptakan keseimbangan dalam kehidupan setiap individu. Natakusumah (2022:136) menyebutkan bahwa *work life balance* merupakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dimana setiap karyawan memiliki keterikatan dalam menjalankan keduanya secara merata.

Menurut Sarikit (2017:85) mengungkapkan terdapat tiga indikator *work life balance* yaitu sebagai berikut:

- a. *Time balance* (keseimbangan waktu), indikator ini berfokus pada kesetaraan waktu yang diberikan pada pekerjaan dan di luar pekerjaan. Waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya juga membutuhkan waktu penyeimbang, misalnya rekreasi, bersama teman serta keluarga.
- b. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), indikator ini berfokus pada kesetaraan dalam keterlibatan psikologis, fisik maupun emosional dalam pekerjaan maupun peran di luar pekerjaan, sehingga pegawai dapat menikmati waktu dalam kegiatan sosialnya secara seimbang.

c. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), indikator ini berfokus pada seberapa besar tingkat kepuasan setiap pegawai dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan dimana pegawai harus merasa nyaman dalam keduanya. Kepuasan akan timbul apabila pegawai dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan dan di luar pekerjaan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi keluarga, hubungan antara rekan kerja dan kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan.

Dimensi *work life balance* menurut Lukmiati, *et al* (2020:47) sebagai berikut:

- a. *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dimensi ini berpatokan pada seberapa besar pekerjaan dapat mengganggu urusan diluar pekerjaan.
- b. *Personal Life Interference with Work* (PLIW) dimensi ini berpatokan pada seberapa besar kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan.
- c. *Personal Life Enhancement with Work* (PLEW) dimensi ini berpatokan pada seberapa besar kehidupan pribadi mampu menunjang kualitas kerja setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. *Work Enhancement with Personal Life* (WEPL) dimensi ini berpatokan pada seberapa besar pekerjaan mampu menunjang kualitas setiap karyawan dalam kehidupan pribadi.

### **2.1.3 Self Efficacy**

Menurut Ardanty dan Rahardja (2017:3) *self efficacy* merupakan proses dalam memengaruhi pikiran, persepsi dan motivasi setiap individu. Banyak individu yang tidak ingin melakukan suatu pekerjaan atau tanggung jawab karena merasa tidak memiliki kapasitas yang dibutuhkan. Manusia relatif menghindari kondisi ketika merasa tidak memiliki suatu kemampuan. Menurut Ardi, *et al* (2017:164) *self efficacy* diartikan sebagai sebuah keyakinan yang timbul akibat adanya kepercayaan diri atas kemampuan dalam menyelesaikan suatu tugas sehingga mendapatkan keberhasilan. Kemudian Pulungan dan Rivai (2021:56) mengatakan bahwa *self efficacy* merupakan kemampuan manusia dalam mengetahui kemampuan dan kekurangan diri sendiri, efikasi diri sangat

erat kaitanya dengan kontrol terhadap diri sendiri, setiap manusia dilahirkan memiliki kemampuan untuk mengenali diri sendiri, baik terlahir atau muncul secara alamiah dari pengalaman hidup maupun dari bantuan lingkungan sekitar. Pendapat serupa terkait *self efficacy* juga diartikan oleh Turpo, *et al* (2022:2) dimana *self efficacy* merupakan faktor yang memberikan dampak dalam mempengaruhi keprofesionalan kinerja.

Menurut Major (2016:34) tinggi rendahnya *self efficacy* terdiri dari 3 indikator berikut:

- a. Level (tingkat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan), dalam menyelesaikan tugas yang diberikan tentu memiliki tingkat kesulitan yang berbeda. Tugas yang mudah ataupun yang sulit sekalipun akan membutuhkan kompetensi yang memadai.
- b. *Generality* (keleluasan dalam menyelesaikan pekerjaan), indikator ini berhubungan dengan kemampuan karyawan menguasai berbagai bidang atau tugas yang diberikan dalam pekerjaannya. Karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi akan secara mudah mengelola beberapa pekerjaan sekaligus dalam kurun waktu yang singkat.
- c. *Strength* (kekuatan dalam menyelesaikan pekerjaan), indikator terakhir memberikan penekanan pada kemantapan atau kesanggupan karyawan dalam meyakinkan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan. *Self efficacy* mengindikasikan yang dilakukan karyawan akan membawa pada hasil yang diharapkan dan akan melakukan usaha semaksimal mungkin walaupun menemukan rintangan sekalipun.

Kemudian, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan *self efficacy* menurut Widyawati & Karwini (2018:56) sebagai berikut:

- a. Pengalaman akan kesuksesan (*past performance*), pengalaman untuk mencapai kesuksesan merupakan dasar yang paling besar kontribusinya terhadap tinggi rendahnya *self efficacy* karyawan akibat adanya pengalaman langsung yang didapatkan dari masa lalu. Pengalaman akan kesuksesan akan membuat *self efficacy* meningkat, sementara kegagalan yang terus terjadi akan

berdampak pada turunnya *self efficacy*.

b. Pengalaman individu lain (*vicarious experience*), *self efficacy* juga turut disebabkan oleh adanya pengalaman karyawan atau orang lain. Pemantauan akan kesuksesan orang lain dalam suatu bidang akan membuat peningkatan atas *self efficacy* tersebut pada bidang serupa. Karyawan akan membuat persuasi terhadap dirinya dengan menyebutkan jika karyawan lain dapat melaksanakannya dengan sukses, maka karyawan tersebut juga akan mempunyai kemampuan untuk menyelesaikannya dengan baik.

c. Persuasi verbal (*verbal persuasion*), persuasi verbal dengan tujuan membuat karyawan yakin bahwa dirinya mempunyai kemampuan yang membuat karyawan tersebut mampu mencapai apa yang diinginkan. Beberapa indikasi yang menandakan seperti komunikasi yang pemimpin kepada anggotanya dapat berupa saran, nasihat, maupun bimbingan yang membuat bawahannya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

d. Keadaan fisiologis (*emotional cues*), Penilaian karyawan dalam memahami kapasitasnya sebagian ditentukan oleh keadaan fisiologis. Tingkat emosional dan keadaan fisiologis yang dirasakan setiap karyawan menandakan bahwa adanya kondisi yang ingin dihindari. Keadaan fisiologis seperti jantung berdebar, keringat dingin dan lainnya menjadi pertanda bahwa kondisi yang tengah dialami berada di luar batas kemampuannya.

#### **2.1.4 Employee Engagement**

Menurut Siahaan (2020:3) *employee engagement* diartikan sebagai hubungan yang mengindikasikan adanya keterikatan karyawan terhadap nilai yang ditetapkan dalam instansi. Menurut Sunhadi, *et al* (2020:77) *employee engagement* dapat juga diartikan sebagai wujud adanya keterkaitan karyawan pada tingkat emosional tertentu dalam sebuah instansi. Menurut Cintani & Noviansyah (2020:37) *employee engagement* merupakan wujud sukarela atau tanpa paksaan karyawan yang menjadi tolak ukur dalam kegiatan instansi baik dalam hal promosi, membeli ataupun berinvestasi. Nurjanah (2021:7)



memaparkan bahwa *employee engagement* dalam setiap karyawan tentu akan berkontribusi terhadap tingkat kinerjanya. Oleh sebab itu, jika karyawan mempunyai rasa keterlibatan kuat pada pekerjaannya tujuan instansi akan lebih mudah dicapai.

Menurut Titien (2016:121) membagi indikator *employee engagement* ke dalam 3 indikator, yaitu:

a. *Vigor* (semangat), *vigor* atau semangat merupakan keadaan dimana pegawai merasa penuh dengan level energi dan mental yang tangguh dalam menyelesaikan tugasnya serta memiliki ketertarikan untuk menginvestasikan usaha dalam bekerja, tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan tugasnya.

b. *Dedication* (dedikasi), dedikasi didefinisikan sebagai wujud pengabdian setiap pegawai dalam menuju keberhasilan dalam instansi. Hal ini ditunjukkan dengan adanya keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan dan merasakannya dengan penuh makna, antusias yang besar dan selalu memberikan inspirasi, serta adanya ketertarikan serta bangga terhadap pekerjaannya.

c. *Absorption* (penyerapan), *absorption* atau penyerapan didefinisikan sebagai keadaan dimana pegawai memberikan perhatian penuh dan konsentrasi terhadap tugasnya, sangat menikmati pekerjaan sehingga tidak terasa waktu telah berlalu, enggan melepaskan diri terhadap pekerjaan dan merasa senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan. Tingkat *absorption* yang tinggi mengindikasikan karyawan bahagia dan menikmati pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan pun baik pula.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi dalam menggambarkan penelitian yang telah dilakukan untuk digunakan oleh peneliti sebagai acuan meskipun terdapat perbedaan objek, subjek, metode maupun variabel penelitian. Berikut terdapat penelitian terdahulu yang menjadi acuan bagi penulis.

Penelitian yang dilakukan oleh M.O. Natakusumah, Syarif H, Irany W, Priyo S (2022) dengan judul Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop di Perumahan Kota

Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di kota wisata Cibubur, Bogor. Populasi yang digunakan yaitu karyawan warung sejumlah 75 orang dengan sampel 50 responden. Teknik pengambilan sampel yaitu *random sampling*. Penulis menggunakan teknik analisis data uji t, uji F dengan menggunakan program SPSS versi 22. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa *work-life balance* dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan terhadap kinerja karyawan namun *employee engagement* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Deisy Turpo, Roy Velasquez, Diony, Jacksaint, Percy, Salomon Vega, Mardel, Wilter (2022) dengan judul *Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Employee Engagement*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi *employee engagement* dalam hubungan antara kelelahan kerja, kemanjuran diri profesional, kepuasan hidup, dan kinerja dalam petugas kesehatan Peru. Metodenya yaitu Studi eksplanatori *cross-sectional*, dengan partisipasi sukarela dari 508 kesehatan profesional (dokter dan perawat) dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk analisis data. Ditemukan hasil bahwa *employee engagement* mampu memediasi secara konsisten terhadap efikasi diri, kepuasan hidup, dan kelelahan memiliki efek prediktor positif terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Vadila Putri dan Indah Purnamasari (2021) dengan judul Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bussan Auto Finance. Tujuan dari penelitian ini yaitu mengkaji adanya pengaruh atas variabel yang dikaji. Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dengan sampel sejumlah 100 orang karyawan dengan metode regresi berganda. Dari penelitian ini didapatkan hasil pengaruh positif dari *employee engagement* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri Intan Suci Pulungan dan Harif Amali Rivai (2021) dengan judul Pengaruh *Locus of Control* dan *Self efficacy* terhadap

Kinerja Karyawan dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Intervening pada PT Semen Padang. Teknik pengambilan sampel yaitu Jacob Chen, dengan jumlah 204 responden. Hasil penelitian mengindikasikan dimana seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dalam hal parsial dan simultan. Namun, variabel *locus of control* terhadap kinerja melalui *employee engagement* tidak memiliki efek mediasi, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh *employee engagement* secara parsial.

Penelitian yang dilakukan oleh Cynthia Dewi Nurjanah (2021) dengan judul Peran *Employee Engagement* pada Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Staf Kontemporer. Penelitian ini bertujuan untuk dapat menganalisis intervensi variabel *employee engagement* pada pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Adapun metode pengambilan data secara sensus dengan metode *path analysis* (analisis jalur) menggunakan SPSS Statistics V23.0. Diperoleh hasil bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement* dan kinerja karyawan di perusahaan, *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan mampu memediasi hubungan *self-efficacy* secara positif.

Penelitian yang dilakukan oleh Agis Sa'adah Puspitasari dan Muhammad Darwin (2021) dengan judul *Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Employee Engagement*. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan penelitian ilmiah tentang peran *work life balance* dan *level of walfare* melalui *employee engagement* sebagai intervensi variabel. Partisipasi responden dalam penelitian ini secara umum milenial yang pernah bekerja di wilayah Jakarta, berusia 21-36 tahun. Peneliti menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah Persamaan Struktural Pemodelan berbasis VB-SEM menggunakan *software SmartPLS*. Hasilnya menunjukkan bahwa lima hipotesis pengaruh langsung diterima dan satu ditolak. Sedangkan dua hipotesis pengaruh tidak langsung masing-masing ditolak dan diterima. Variabel *employee engagement* sebagai variabel intervening hanya mampu memediasi *work life balance* terhadap kinerja pegawai namun tidak memediasi *level of walfare*.

Penelitian yang dilakukan oleh Putiri Bhuana Katili, Wibowo, & Maruf Akbar (2021) dengan judul *The Effects of Leaderships Styles and Work-Life Balance with Employee Engagement on Employee Performance*. Tujuan dari penelitian untuk mengetahui pengaruh *leaderships styles* dan *work-life balance* terhadap *employee engagement*; juga *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, data dikumpulkan dari 204 karyawan menggunakan kuesioner. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan SPSS. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *leadership style* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* dan terhadap kinerja. Pengaruh *leadership style* melalui *employee engagement* pada kinerja lebih dari efek langsung terhadap kinerja sehingga *employee engagement* berperan sebagai mediator dengan baik. *Work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*, dan *employee engagement* memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Zainal Arifin, Hanifah, Nirza M, Jihadi, Hesty P, Dodi P, Hadion W (2021) dengan judul *The Role Of Employees Engagement And Self-Efficacy On Employee Performance: An Empirical Study On Palm Oil Company*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji konsep kinerja karyawan melalui dan efikasi diri dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening pada perusahaan kelapa sawit. Jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanatori dengan kuantitatif pendekatan menggunakan analisis SEM berbasis varians. Penelitian dilakukan terhadap 140 responden melalui kuesioner dan menguji menggunakan SmartPLS 3.0. Teknik pengambilan sampel yakni *accidental sampling*. Hasil penelitian ini adalah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan *employee engagement*. *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sabani dan Fini Nisfi (2021) dengan judul Pengaruh *Self efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT Samudra Sinergi Industri Subang. Penelitian ini berbasis pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan staff PT Samudera Sinergi Industri yang berjumlah 30 karyawan dan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh yang artinya menggunakan seluruh

populasi sebagai responden. *Self efficacy* dan *employee engagement* memberikan pengaruh dan kontribusi terhadap kinerja sebesar 69,8%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Christina Kurnia dan Aslam Mei Nur Widigdo (2021) yang berjudul *Effect of Work-Life Balance, Job Demand, Job Insecurity on Employee Performance at PT Jaya Lautan Global with Employee Well-Being as Mediation Variable*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, tuntutan pekerjaan, ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kesejahteraan karyawan menjadi variabel mediasi. Metode penelitian yaitu *explanatory SEM-PLS*. Sampel dalam penelitian 100 karyawan dengan teknik pengambilan jenuh. Hasilnya menunjukkan bahwa *work life balance* dan *job demands* berpengaruh positif terhadap *employee well being*. *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *employee well being*. *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fahmi Ilman (2020) dengan judul Pengaruh *Employee Engagement* dan *Self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Hearindo Teknik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Sampel pada penelitian ini adalah 118 orang karyawan. Teknik *probability sampling* metode yang yaitu sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh *employee engagement* dan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Iman Sidik, Tjutju Y, Janah S, Disman, Dhyah M, Rahayu dan Salman I (2020) dengan judul *The Effect of Self-Efficacy and Employee Engagement on Employee Performance in Mediation by Digital Literation*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *self-efficacy* dan *employee engagement* mempengaruhi kinerja dan dimediasi oleh literasi digital. Penelitian dilakukan di sepuluh kantor cabang bank swasta nasional di Bandung menggunakan kuesioner dibagikan kepada 119 *frontliner* yang menangani transaksi digital. Hasil penelitian diolah menggunakan *software* SPSS dengan menggunakan metode analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan kinerja

berpengaruh positif terhadap literasi digital, sedangkan *engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap literasi digital. Hanya efikasi diri dan kinerja yang berpengaruh terhadap digital literasi sedangkan *engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap literasi digital.

Penelitian yang dilakukan oleh Eva Angelista Siahaan (2020) dengan judul Pengaruh *Work Life Balance*, *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Pantilang. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti apakah terdapat keterkaitan antara *work life balance*, *employee engagement*, kepuasan kerja, dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini yaitu 37 karyawan. Hasil penelitian dalam penelitian ini menunjukkan variabel keseimbangan kehidupan-kerja, keterikatan karyawan, kepuasan kerja dan komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh I Nyoman Mustika dan Sapta Rini Widyawati (2020) dengan judul *The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self efficacy on Employee Performance in Small Business*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement*, *self esteem*, *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada 3 perusahaan kecil di Bali pada tahun 2019. Teknik analisis data yaitu kuesioner dengan 75 responden. Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif berbasis regresi linear berganda SPSS 23. Hasil penelitian menemukan bahwa *employee engagement*, *self esteem*, *self efficacy* terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif baik terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Evelyn Felicia Foanto, Eugiena Brigitta Tunarso, Endo Wijaya Kartika (2020) yang berjudul Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Afektif sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga di Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *work life balance* terhadap komitmen afektif dan kinerja karyawan dalam konteks industri perhotelan di Indonesia. Sampel pada penelitian ini adalah 180 orang karyawan pada hotel berbintang tiga di kota Makassar. Pengujian statistik menggunakan *software* SmartPLS 2.0, dan hasil

penelitian membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, dan komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Randy Sohandi, Serlin Serang, Roslina Alam (2020) dengan judul Pengaruh *Work Life Balance*, Komitmen Organisasi, dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama di Kota Makasar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, komitmen organisasi dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan data kuesioner dan observasi. Hasil penelitian menemukan bahwa *work life balance*, *employee engagement*, komitmen organisasi dan keterikatan pegawai berpengaruh positif baik secara terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Makasar.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurfajar, M. Syafiq Marzuqi dan Nika Rohmayati (2018) dengan judul Pengaruh *Employee Engagement* dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT Nikomas Gemilang S5 Serang Banten. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *employee engagement*, efikasi diri terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun secara parsial karyawan PT. Nikamas Gemilang. Metode penelitian dilakukan dengan metode survei, jenis penelitian dengan kuantitatif, pengujian instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas. Populasi sebanyak 55 orang karyawan dan sampel penelitian 48 orang karyawan, teknik pengambilan sampel adalah *random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *employee engagement*, efikasi diri terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Secara parsial, ternyata *employee engagement* berpengaruh positif, efikasi diri berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Desty Marina Ardanti dan Edy Raharja (2017) dengan judul Pengaruh Pelatihan, *Self efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Hotel & Convention. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, *self-efficacy*, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di Patra Semarang Hotel

& Convention. Responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *self-efficacy* memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *employee engagement* memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Venna Trilolita, Endang Siti dan M. Cahyo Widyo (2017). Penelitian ini meneliti pengaruh *Self efficacy* terhadap *employee engagement* dan kinerja karyawan pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi faktor diantaranya *self efficacy* dan *employee engagement*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *self efficacy* terhadap *employee engagement* dan kinerja, serta terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Maya Sarikit (2017) dengan judul Pengaruh *Work Life Balance* dan Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang pengaruh pekerjaan keseimbangan hidup dan keterikatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di Fakultas Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. Jumlah 67 karyawan sebagai sampel dipilih dengan menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan pada kinerja pekerjaan serta *work life balance* terhadap karyawan keterikatan kerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	M.O. Natakusumah, Syarif H, Irany W, Priyo S (2022)	<i>Work Life Balance</i> ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), <i>Employee Engagement</i>	Regresi Linear Berganda	<i>Work-life balance</i> dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan <i>employee engagement</i> tidak



No.	Nama Peneliti (tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
		(X <sub>3</sub> ), Kinerja (Y)		berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian terkait.
2	Deisy Turpo, Roy Velasquez, Diony, Jacksaint, Percy, Salomon Vega, Mardel, Wilter (2022)	<i>Burnout (X1), Self efficacy (X2), Life Satisfaction (X3), Employee Performance (Y), Employee Engagement (Z)</i>	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	<i>Employee engagement</i> memediasi secara konsisten terhadap <i>burnout, self efficacy, dan life satisfaction</i> , memiliki pengaruh positif pada kinerja.
3	Nur Vadila Putri, Indah Purnamasari (2021)	<i>Employee Engagement (X1), Work Life Balance (X2), Kinerja Karyawan (Y)</i>	Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>employee engagement</i> dan <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.
4	Putri Intan Suci Pulungan, Harif Amali Rivai (2021)	<i>Locus of Control (X1), Self efficacy (X2), Kinerja Karyawan (Y), Employee Engagement (Z)</i>	Regresi Linear Berganda	Seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel dependennya, baik secara parsial maupun simultan, sedangkan variabel <i>locus of control</i> terhadap kinerja melalui keterikatan karyawan tidak berefek mediasi.
5	Chyntia Dewi Nurjanah (2021)	<i>Self efficacy (X), Kinerja Karyawan (Y), Employee</i>	Path Analysis	<i>Self-efficacy</i> pengaruh positif signifikan terhadap <i>employee engagement</i> dan kinerja karyawan di perusahaan, <i>Employee engagement</i>

No.	Nama Peneliti (tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
		<i>Engagement</i> (Z)		mampu memediasi <i>Self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan.
6	Agis Sa'dah Puspitasari, Muhammad Darwin (2021)	<i>Work Life Balance</i> (X1), <i>Welfare Level</i> (X2), <i>Employee Performance</i> (Y), <i>Employee Engagement</i> (Z)	VB – SEM SmartPLS	Hasilnya menunjukkan bahwa lima hipotesis pengaruh langsung diterima dan satu ditolak. Dua hipotesis pengaruh tidak langsung ditolak dan diterima. Variabel <i>employee engagement</i> sebagai intervening hanya memediasi <i>work life balance</i> terhadap kinerja pegawai.
7	Putiri Bhuana Katili, Wibowo, & Maruf Akbar (2021)	<i>Leadership Style</i> (X <sub>1</sub> ), <i>Work Life Balance</i> (X <sub>2</sub> ), <i>Employee Performance</i> (Y), <i>Employee Engagement</i> (Z)	SPSS dan SEM	<i>Work life balance</i> memiliki pengaruh paling signifikan terhadap <i>employee engagement</i> , dan <i>employee engagement</i> memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatkan <i>leadership style</i> dan <i>work life balance</i> , dapat meningkatkan <i>employee engagement</i> .
8	Zainal Arifin, Hanifah, Nirza M, Jihadi, Hesty P, Dodi P, Hadion W (2021)	<i>Self efficacy</i> (X <sub>1</sub> ), Kinerja (Y), <i>Employee Engagement</i> (Z)	SmartPLS 3.0	Penelitian dilakukan terhadap 140 responden menggunakan SmartPLS 3.0. <i>Self efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan. <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> .

No.	Nama Peneliti (tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
9	Sa'bani, Fini Nisfi (2021)	<i>Self efficacy</i> (X <sub>1</sub> ), <i>Employee Engagement</i> (X <sub>2</sub> ), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Variabel <i>Self efficacy</i> & <i>Employee Engagement</i> memberikan pengaruh dan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan
10	Christina Kurnia, Aslam Mei N. W (2021)	<i>Work Life Balance</i> (X <sub>1</sub> ), <i>Job Demand</i> (X <sub>2</sub> ), <i>Job Insecurity</i> (X <sub>3</sub> ), <i>Employee Performance</i> (Y), <i>Employee Well-Being</i> (Z)	SEM-PLS	<i>Work life balance</i> dan <i>job demands</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee well-being</i> . <i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>employee well being</i> . <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Employee well-being</i> dapat memediasi variabel independen terhadap variabel dependen.
11	Fahmi Ilman (2020)	<i>Employee Engagement</i> (X <sub>1</sub> ), <i>Self efficacy</i> (X <sub>2</sub> ), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	<i>Employee engagement</i> dan <i>self efficacy</i> secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Global heaterindo teknik.
12	Iman Sidik Nusannas, Tjutju Y, Janah S, Disman, Dhyah M, Rahayu dan Salman I (2020)	<i>Self efficacy</i> (X <sub>1</sub> ), <i>Employee Engagement</i> (X <sub>2</sub> ), Kinerja Karyawan (Y), Literasi Digital (Z)	Metode Analisis Jalur	Efikasi diri dan kinerja berpengaruh positif terhadap literasi digital, <i>engagement</i> tidak berpengaruh terhadap literasi digital. Hanya efikasi diri dan kinerja yang berpengaruh terhadap digital literasi pada karyawan yang terdapat disana.

No.	Nama Peneliti (tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
13	Eva Angelita Siahaan (2020)	<i>Work Life Balance</i> ( $X_1$ ), <i>Employee Engagement</i> ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ), Komitmen Afektif ( $X_4$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	<i>Work life balance</i> , <i>employee engagement</i> , kepuasan kerja dan komitmen afektif secara parsial dan simultan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
14	I Nyoman Mustika, Sapta Rini Widyawati (2020)	<i>Employee Engagement</i> ( $X_1$ ), <i>Self Esteem</i> ( $X_2$ ), <i>Self efficacy</i> ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Employee Engagement</i> dan <i>Self efficacy</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun <i>self esteem</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
15	Evelyn Foanto, Eugina Brigitta, Endo Wijaya Kartika (2020)	<i>Work Life Balance</i> ( $X_1$ ), Kinerja Karyawan (Y), Komitmen afektif (Z)	Smart PLS 2.0	Hasil penelitian membuktikan bahwa <i>work life balance</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, <i>work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.
16	Randy Sohandi, Serlin Serang, Roslina Alam (2020)	<i>Work Life Balance</i> ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), <i>Employee Engagement</i> ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	<i>Work life balance</i> , <i>employee engagement</i> , komitmen organisasi dan keterikatan pegawai berpengaruh positif baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai.

No.	Nama Peneliti (tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
17	Nurfajar, M. Syafiq Marzuqi, Nika Rohmayati (2018)	<i>Employee Engagement</i> ( $X_1$ ), <i>Self efficacy</i> ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	<i>Employee engagement</i> dan <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
18	Desty Marina Ardanti, Edy Raharja (2017)	Pelatihan ( $X_1$ ), <i>Self efficacy</i> ( $X_2$ ), <i>Employee Engagement</i> ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, <i>Self efficacy</i> , dan <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
19	Venna Triliota P.A, Endang Siti A, Cahyo Widyo S (2017)	<i>Self efficacy</i> ( $X_1$ ), <i>Employee Engagement</i> ( $Y_1$ ), Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )	Regresi kuadrat terkecil biasa	Pengaruh signifikan dari <i>self efficacy</i> terhadap <i>employee engagement</i> , <i>Self efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja, <i>employee engagement</i> terhadap kinerja.
20	Maya Sarikit (2017)	<i>Work Life Balance</i> ( $X_1$ ), <i>Employee Engagement</i> ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	<i>Work Life Balance</i> dan <i>Employee Engagement</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

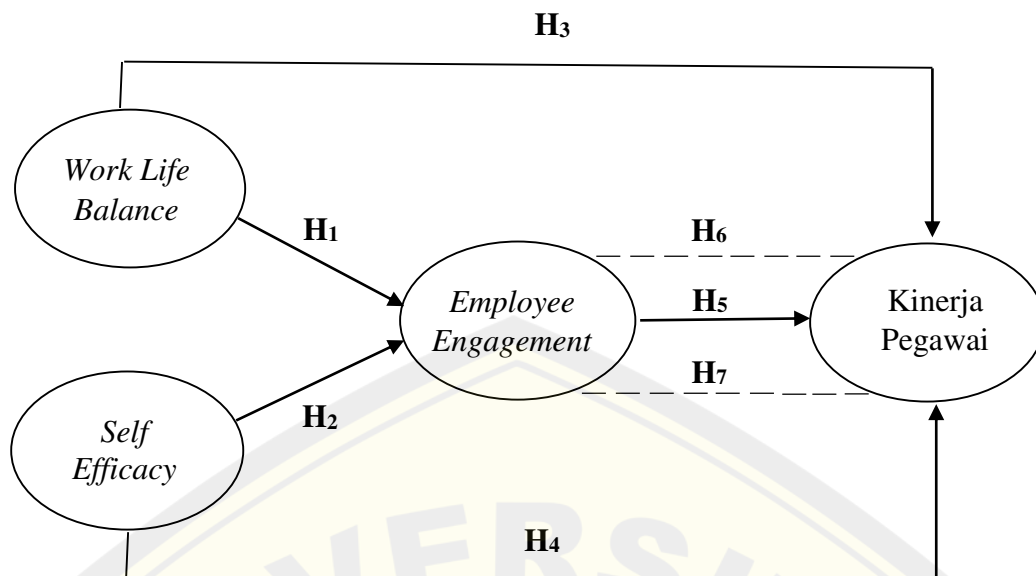
Sumber: Natakusumah *et al* (2022), Turpo *et al* (2022), Putri & Purnamasari (2021), Pulungan & Rivai (2021), Nurjanah (2021), Puspitasari & Darwin (2021), Katili *et al* (2021), Arifin *et al* (2021), Sabani & Nisfi (2021), Kurnia & Aslam (2021), Ilman (2020), Nusannas *et al* (2020), Siahaan (2020), & Widyawati (2020), Foanto *et al* (2020), Randy *et al* (2020), Nurfajar *et al* (2018), Erdanty & Rahardja (2017), Triliota *et al* (2017), Sarikit (2017)

### 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Sugiyono (2017:83) memaparkan bahwa kerangka pemikiran sebagai model atau acuan secara konseptual tentang penerapan teori yang berkaitan dengan bermacam faktor yang telah dikaji sebagai masalah penting. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memaparkan kerangka atau alur pemikiran untuk mempermudah dalam mengidentifikasi fenomena dalam bentuk skema yang mengindikasikan hubungan setiap variabel. Kerangka pemikiran sebagai acuan dalam pemikiran untuk menganalisis yang dimulai dari latar belakang masalah, kajian teori, dan penelitian terdahulu. Dengan adanya kerangka konsep dapat mempermudah dalam memahami alur penelitian yang dilakukan.

Variabel yang pertama yaitu *work life balance* dimana variabel ini berkaitan dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dan fenomena yang ditemukan masih terjadi kurangnya keseimbangan karena pegawai masih banyak yang pulang di luar jam kerja sehingga mengurangi waktu untuk kehidupan pribadi sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian, variabel yang kedua yaitu *self efficacy* atau efikasi diri. *Self efficacy* berkaitan dengan seberapa besar keyakinan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan setiap kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan itu berbeda-beda. Setelah itu, variabel *intervening* dalam penelitian ini yaitu *employee engagement* atau keterikatan pegawai terhadap perusahaan. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember memiliki pekerjaan yang relatif berubah akibat perkembangan dan perubahan.

Dibawah ini merupakan kerangka konsep penelitian “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel *Intervening* pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember”.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

→ : garis menunjukkan pengaruh variabel

H<sub>1</sub> : pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement*

H<sub>2</sub> : pengaruh *self efficacy* terhadap *employee engagement*

H<sub>3</sub> : pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai

H<sub>4</sub> : pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja pegawai

H<sub>5</sub> : pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai

H<sub>6</sub> : pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement*

H<sub>7</sub> : pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement*

## 2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan sementara dimana kebenaran atau faktanya perlu diuji kembali. Hipotesis dilaksanakan berdasarkan pada landasan teori dan penelitian terdahulu, dengan hipotesis sebagai berikut:

### 2.4.1 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement*

Menurut Maghfiroh (2021:2) *work life balance* diartikan sebagai upaya atau tindakan seseorang dalam menyeimbangkan dua hal yakni pekerjaan serta

hal lain diluar pekerjaan sehingga akan tercapai kondisi nyaman. Dalam perusahaan agar dapat dikatakan “*engaged*” salah satunya dapat dilihat dari *work life balance* atau keseimbangan kehidupan dari setiap pegawai. Menurut Nurfajar *et al* (2018:35) salah satu faktor yang dapat memicu terciptanya *employee engagement* salah satunya yaitu *working life* yang merupakan kondisi yang membawa pegawai pada perasaan dalam bekerja. Penelitian dari Puspitasari & Darwin (2021) dan Katili, *et al* (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap *employee engagement*. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember

#### 2.4.2 Pengaruh *Self efficacy* terhadap *Employee Engagement*

Menurut Fitriyah, *et al* (2019:5) *self efficacy* dapat diartikan sebagai keyakinan diri individu dalam kemampuan melaksanakan suatu tugas tergantung pada tingkat kesukaran tugas dan kecakapan individu dalam menghadapi tugas atau pekerjaan. Menurut Adi dan Fitriana (2018:66) *employee engagement* merupakan seseorang yang secara psikologi timbul baik secara fisik maupun nonfisik, mampu merasakan keadaan tempat bekerja dan merasa nyaman serta terkoneksi, dan memiliki tingkat kefokusannya yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dengan adanya *self efficacy* yang tinggi tentu akan membuat pegawai semakin *engaged* dalam menjalankan pekerjaan. Penelitian yang mendukung yaitu penelitian oleh Turpo, *et al* (2022) dan Pulungan & Rivai (2021) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap *employee engagement*. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.



#### 2.4.3 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Keseimbangan kehidupan dalam melaksanakan setiap peran antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi disebut dengan istilah *work life balance*. Menurut Kurnia dan Widigdo (2021:13) *work life balance* adalah kemampuan setiap karyawan dalam mengatur antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Fenomena yang terjadi dalam *work life balance* ini kerap terjadi bagi setiap karyawan di berbagai pekerjaan, hal ini diakibatkan karyawan tidak hanya bekerja saja tetapi juga harus diimbangi dengan kesejahteraan. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Purnamasari (2021), Kurnia & Aslam (2021), dan Siahaan (2020) menyebutkan bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, masih ditemukan perbedaan hasil dalam penelitian Fuanto, *et al* (2020) yang menunjukkan bahwa *work life balance* tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

#### 2.4.4 Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Gibson dalam Ardanti dan Rahardja (2017:9) *self efficacy* yang tinggi ditunjukkan oleh setiap karyawan ditunjukkan dengan adanya sikap berpikir positif dan orientasi sesuai tujuan. Karyawan dengan *self efficacy* yang baik akan bertindak secara nyata, bukan hanya secara emosional saja. Sedangkan menurut Dirhaq *et al* (2022:19) *self efficacy* sebagai kepercayaan setiap karyawan atas kemampuan dalam dirinya untuk menuntaskan sejumlah pekerjaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian Sabani & Nisfi (2021), Ilman (2020) dan Nusannas, *et al* (2020) memaparkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

#### 2.4.5 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Trust dalam Nufajar *et al* (2018:36) *employee engagement* diartikan sebagai keterikatan dan antusiasme karyawan terhadap tugasnya secara positif sebagai bentuk komitmen karyawan. Menurut Dewi, *et al* (2022:55) *Employee engagement* ialah pemanfaatan diri dari anggota perusahaan atau karyawan sebagai peran pekerjaan mereka; dalam keterikatan, orang yang memberi pekerjaan, dan menggambarkan ekspresi diri secara fisik, emosional, atau kognitif selama menjalankan pekerjaan. Penelitian Suhandy, *et al* (2020), Mustika & Widyawati (2020) dan Triliota, *et al* (2017) mengemukakan bahwa *employee engagement* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, masih ditemukan perbedaan hasil dalam penelitian Natakusumah, *et al* (2022) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>5</sub>: *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

#### 2.4.6 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai melalui *Employee Engagement*

Menurut Suyekti (2019:2) memaparkan bahwa *work life balance* diartikan sebagai ukuran keterlibatan atau keterkaitan yang merata dalam berbagai peran pada kehidupan seseorang. Apabila *work life balance* pada pegawai seimbang maka akan mampu meningkatkan kinerja dan dapat membuat pegawai *engaged*. Penelitian yang dilakukan Natakusumah, *et al* (2022) menunjukkan adanya pengaruh *work life balance* terhadap kinerja melalui *employee engagement*. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>6</sub> : *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

#### 2.4.7 Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai melalui *Employee Engagement*

Menurut Suhery, *et al* (2020:239) seseorang dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi sangat yakin dalam kemampuan kinerja mereka. Instansi yang memiliki pegawai dengan rasa keterikatan yang tinggi akan membuat betah dalam bekerja di tempat tersebut. Penelitian yang mendukung yaitu penelitian oleh Nurjanah (2021) dan Arifin, *et al* (2021) yang menunjukkan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja melalui *employee engagement*. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>7</sub> : *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

### BAB 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian yang dikaji oleh peneliti merupakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) dimana untuk mengkaji apakah terdapat keterkaitan setiap variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Syahza (2021:83) tujuan dari penelitian eksplanatoris merujuk pada operasional penelitian pada spesifikasi objek, serta adanya konsiten terhadap fenomena terkait. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan objek penelitian yaitu pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Pada penelitian ini, metode yang akan digunakan yaitu *Partial Least Square* (PLS) untuk mengetahui keterkaitan pengaruh pengaruh antara *work life balance*, *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

##### 3.2.1 Populasi

Menurut Ahyar *et al* (2020:359) Populasi diartikan sebagai keseluruhan objek penelitian yang meliputi manusia serta kejadian sebagai sumber data yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dalam setiap objek yang dikaji harus dipaparkan secara jelas terkait besarnya jumlah populasi serta cakupan wilayah yang harus disertakan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember berjumlah 52 orang.

##### 3.2.2 Sampel

Menurut Ahyar *et al* (2020:359) Sampel diartikan sebagai bagian dari keseluruhan populasi yang ditentukan mengacu pada teknik pengambilan sampling. Dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *Non Probability Sampling* dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2017:84) sampel jenuh baik digunakan dalam populasi dengan jumlah kecil dan dan bermanfaat dalam generalisasi kesalahan kecil. Sehingga, dalam

penelitian ini menggunakan sampel yaitu seluruh pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro berjumlah 52 orang.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kualitatif yang dikuantitatifkan, dimana data yang diteliti merupakan hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan, baik wawancara secara lisan maupun melalui penyebaran kuesioner.

#### **3.3.2 Sumber Data**

Menurut Syahza (2021:90) sumber data diklasifikasikan dalam 2 sumber yaitu data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang digunakan peneliti yang didapatkan secara langsung serta hanya dipergunakan untuk peneliti saja. Sedangkan data sekunder merupakan data yang didapatkan dari sumber yang telah dipublikasikan oleh instansi tersebut maupun peneliti lain yang bertujuan untuk dapat diakses oleh pihak lain. Sumber data dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer, dengan data yang didapatkan langsung oleh peneliti dengan hasil jawaban langsung dari responden dan juga melaksanakan wawancara terhadap beberapa pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.
- b. Data sekunder, berupa data pendukung data primer yang bersumber dari buku, literatur, situs web resmi instansi, arsip laporan tahunan dan studi pustaka.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Terdapat beberapa metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Kuisisioner, yaitu daftar pertanyaan yang dicetak atau *print out* kemudian diberikan diberikan secara langsung dan diisi oleh setiap responden.
- b. Wawancara, yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan studi pendahuluan yang digunakan untuk menemukan masalah untuk diteliti ataupun untuk menggali informasi lebih mendalam kepada beberapa pihak terkait agar pengujian dapat dilakukan secara komprehensif.

- c. Observasi, yaitu pengamatan melalui pencatatan yang dilakukan secara sistematis atau berurut terhadap variabel yang dikaji. Observasi digunakan sebagai salah satu teknik pengumpulan data apabila : 1) direlevansikan pada tujuan penelitian, 2) direncanakan dan dilakukan secara sistematis, dan 3) dapat dikontrol atau diawasi keadaannya (reliabilitasnya) dan kesahihannya (validitasnya).
- d. Studi pustaka, yaitu kumpulan literasi yang dituju untuk menemukan pengetahuan sebagai penunjang sebagai pendukung penelitian yang dijalankan oleh peneliti melalui jurnal, buku, serta artikel.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Pengertian variabel penelitian menurut Siyoto dan Sodik (2015:50) yaitu sebagai besaran yang dapat disesuaikan sehingga dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian. Dengan mengkaji variabel, peneliti dapat menemukan fenomena yang ada. Variabel yang diteliti yaitu:

#### a. Variabel Bebas atau *Independent Variable* (X)

Menurut Siyoto dan Sodik (2015:52) variabel bebas kerap diartikan sebagai variabel *independent*, variabel stimulus, prediktor, *antecedent* adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas yaitu *work life balance* ( $X_1$ ) dan *Self efficacy* ( $X_2$ ).

#### b. Variabel Terikat atau *Dependent Variable* (Y)

Menurut Siyoto dan Sodik (2015:52) variabel terikat atau sering disebut variabel *dependent*, *output*, kriteria, konsekuen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, yang berperan sebagai variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y).

#### c. Variabel Mediasi atau *Intervening Variable* (Z)

Menurut Siyoto dan Sodik (2015:53) variabel *intervening* adalah variabel antara variabel dependen dan variabel independen atau sering juga disebut variabel mediasi atau penyela. Variabel *intervening* dalam penelitian ini yaitu *employee engagement* (Z).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Syahza (2021:68) definisi operasional diartikan sebagai definisi yang berlandaskan pada sifat yang dapat diamati dan diobservasi. Fenomena yang diamati dapat memberikan kemungkinan terhadap orang lain untuk menjalankan hal yang sama sehingga penelitian yang dipaparkan secara terbuka untuk dikaji kembali oleh orang lain. Maka, berikut penjabaran indikator untuk setiap variabel dalam penelitian:

#### a. *Work Life Balance* (Keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi)

*Work Life Balance* adalah keseimbangan pegawai dalam melaksanakan melaksanakan fungsi dan peran antara kehidupan pekerjaan dan pribadi secara merata. Hal ini sangat dibutuhkan oleh pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Indikator *work life balance* dalam penelitian ini mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Sarikit (2017:85) terdapat 3 indikator dalam *work life balance* yaitu:

- 1) *Time balance* (keseimbangan waktu), yaitu pegawai Dinas Koperasi dan usaha Mikro Kabupaten Jember dapat merasakan kesetaraan waktu dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi.
- 2) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), yaitu pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember memiliki kesetaraan dalam keterlibatan peran baik pekerjaan maupun kehidupan pribadi.
- 3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), yaitu pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember merasa puas dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

#### b. *Self efficacy* (Efikasi Diri)

*Self efficacy* adalah keyakinan pegawai atas kapasitas yang dimiliki dalam menyelesaikan tugasnya sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Terdapat 3 indikator *Self efficacy* yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Menurut Major (2016:34) yaitu:

- 1) *Level* (tingkat kesulitan menyelesaikan pekerjaan), yaitu pegawai Dinas

Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun dengan tingkat kesulitan yang berbeda.

2) *Generality* (keleluasan dalam menyelesaikan pekerjaan), yaitu pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember mampu dalam menguasai berbagai bidang atau tugas yang diberikan dalam pekerjaannya.

3) *Strength* (kekuatan dalam menyelesaikan pekerjaan), yaitu kemantapan atau kesanggupan pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dalam meyakinkan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan semaksimal mungkin walaupun menemukan rintangan sekalipun.

#### c. *Employee Engagement* (Keterikatan Pegawai)

*Employee engagement* adalah keterikatan pegawai terhadap nilai yang ditetapkan dalam instansi. Indikator *employee engagement* yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada indikator yang dikemukakan Titien (2016:121) yang telah dikembangkan yaitu:

1) *Vigor* (semangat), yaitu pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember merasa memiliki energi yang tinggi dalam menyelesaikan tugasnya.

2) *Dedication* (dedikasi), yaitu sebagai wujud pengabdian setiap pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember seperti keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan guna menuju keberhasilan instansi.

3) *Absorption* (penyerapan), yaitu pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dapat perhatian penuh dan konsentrasi terhadap tugasnya.

#### d. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah *output* yang diperoleh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta proses dalam menyelesaikan tugas hingga mendapatkan hasil yang diinginkan. Indikator kinerja dalam penelitian ini mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Ardi *et al* (2017:166) yang telah dikembangkan yaitu:



- 1) Kualitas, yaitu pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember memiliki persepsi atau pemahaman terhadap pekerjaan yang dilakukan serta berkaitan dengan kesempurnaan tugas.
- 2) Kuantitas, yaitu pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah unit serta siklus aktivitas yang telah ditetapkan.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dapat melaksanakan pekerjaan sesuai jadwal yang sudah ditentukan.
- 4) Efektivitas, yaitu pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember memahami taraf penggunaan sumber daya instansi yang dikelola secara optimal.
- 5) Kemandirian, yaitu pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dapat menyelesaikan fungsi kerja sesuai komitmen yang dilakukan oleh masing-masing individu secara mandiri.
- 6) Berkomitmen, yaitu pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember memiliki motivasi dalam menyelesaikan tugasnya.

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Teknik pengukuran data yang didapatkan dari pengolahan data kuesioner yang telah diisi secara seksama oleh responden akan diukur melalui skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017:93) teknik skala *likert* dimanfaatkan dalam mengukur sikap, pendapat atau pandangan setiap karyawan terkait suatu fenomena yang diangkat. Skala *likerty* digunakan untuk mengukur variabel penelitian yang meliputi *work life balance* ( $X_1$ ), *Self efficacy* ( $X_2$ ), kinerja pegawai ( $Y$ ) dan *employee engagement* ( $Z$ ). Dengan berbasis skala *likert*, indikator dari masing-masing variabel yang telah dipaparkan dibuat sebagai tolak ukur dalam menyusun poin instrumen dalam wujud pertanyaan. Kriteria pengukuran yang digunakan dalam menentukan skor penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : 5
- b. Setuju (S) : 4

- c. Netral (N) : 3
- d. Tidak Setuju (TS) : 2
- e. Sangat Tidak Setuju : 1

### 3.8 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian digunakan sebagai alat atau media yang berfungsi untuk pengumpulan data agar menghasilkan tingkat ketepatan dan konsistensi yang tinggi. Pengujian validitas dan realibilitas sebagai alat instrumen penelitian dalam menjalankan proses pengumpulan data secara efektif. Hal ini bertujuan agar proses pengolahan kuesioner dijalankan, maka instrumen atau indikator variabel penelitian telah valid dan reliable yang menandakan jika alat ukur memperoleh data yang dapat digunakan untuk diolah sebagai bahan penelitian.

#### 3.8.1 Uji Validitas

Menurut Duryadi (2021:59) uji validitas dimanfaatkan untuk mengetahui apakah valid atau tidaknya kuesioner yang akan dikaji dalam penelitian. Instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila dalam melakukan penelitian data yang digunakan akurat. Pengujian ini dilaksanakan dengan menggunakan *software* SmartPLS 4.0. Terdapat dua tahapan yang dilakukan dalam uji validitas, yaitu :

##### a. *Convergent Validity*

Indikator reflektif dari hasil *convergent validity* dapat diketahui dengan melihat korelasi antara konstruk dengan indikator. Data *convergent validity* pada SmartPLS 4 dapat dilihat dari *nilai loading factor*. Menurut Duryadi (2021:61) sebuah indikator dianggap valid jika nilai korelasi di atas 0,6 untuk jenis penelitian *explanatory research*.

##### b. *Discriminant Validity*

*Cross loading* merupakan salah satu metode pada *discriminant validity* yang dapat digunakan pada SmartPLS 4.0 untuk melihat indikator refleksif antara konstruk dengan indikatornya. Sebuah indikator dikatakan valid jika nilai korelasi pada variabel terhadap indikatornya sendiri memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan korelasi variabel tersebut dengan indikator

variabel yang lain, dengan demikian indikator tersebut diprediksi konstruk laten lebih baik dibandingkan dengan indikator dan blok lainnya. Uji lainnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE). Menurut Duryadi (2021:62) model penelitian dikatakan baik jika setiap variabel memiliki nilai AVE lebih dari 0,5.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Tujuan penggunaan uji reliabilitas pada penelitian untuk mengetahui sekaligus menguji kekonsistenan alat ukur yang digunakan jika dilakukan pengujian berulang kali pada suatu objek yang sama tetapi pada waktu yang tidak sama. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SmartPLS 4.0 Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *cronbach alpha* dan *composite reliability* sebagai tolak ukur reliabel tidaknya variabel. Jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* lebih dari 0,6, maka variabel dapat dinyatakan reliabel (Duryadi, 2021:62).

## 3.9 Metode Analisis Data

### 3.9.1 Analisis *Partial Least Square*

Penelitian ini menggunakan metode analisis data *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4.0 sebagai alat bantu analisis. *Partial Least Square* merupakan sebuah *soft modeling* yang *powerfull*. SmartPLS 4.0 digunakan karena dapat digunakan meskipun data tidak tersebar pada keseluruhan nilai rata-rata, memiliki model yang dipenuhi model persamaan struktural dan analisisnya berjenjang. Kelebihan dari penggunaan alat analisis PLS yaitu data yang diuji tidak harus berdistribusi normal multivariat, ukuran sampel tidak harus besar apalagi dalam penelitian ini jumlah sampel kurang dari 100 orang, dan PLS tidak hanya dimanfaatkan untuk menjelaskan teori namun juga menjelaskan apakah terdapat atau tidak hubungan dalam setiap variabel laten. Pengujian hipotesis dengan menggunakan metode PLS melalui beberapa tahapan. Tahapan yang pertama merupakan pembuktian indikator pada setiap kuisioner memiliki sifat reliabel dan valid dengan menggunakan melakukan uji validitas dan reliabilitas

pada outer model yang memiliki indikator reflektif. Sehingga untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut valid atau tidak, peneliti melakukan uji coba terlebih dahulu kepada beberapa sampel. Apabila dalam pengukuran ditemukan data yang tidak valid, maka dilanjutkan dengan menghapus nilai indikator *outer loading* yang rendah kemudian dilanjutkan dengan *calculate algorithm*. Hasil *construct reliability* dan *validity* semua sudah berwarna hijau, tidak ada yang merah akan dikatakan valid dan reliabel (Duryadi, 2021:70).

Tahapan yang kedua melihat nilai  $R^2$  pada konstruk endogen sehingga dapat diperoleh presentasi varian yang sering disebut dengan evaluasi *inner model*. Pada tahap kedua juga dapat terlihat besaran koefisien jalur struktural. Menggunakan uji T statistik dengan prosedur *bootstrapping* untuk mengetahui evaluasi signifikansi pengaruh. Untuk menilai pengaruh pada variabel *independent* (eksogen) terhadap variabel *dependent* (endogen) dapat dilihat dari perubahan pada nilai  $R^2$ .

#### a. Merancang Model Pengukuran (*Outer Model*)

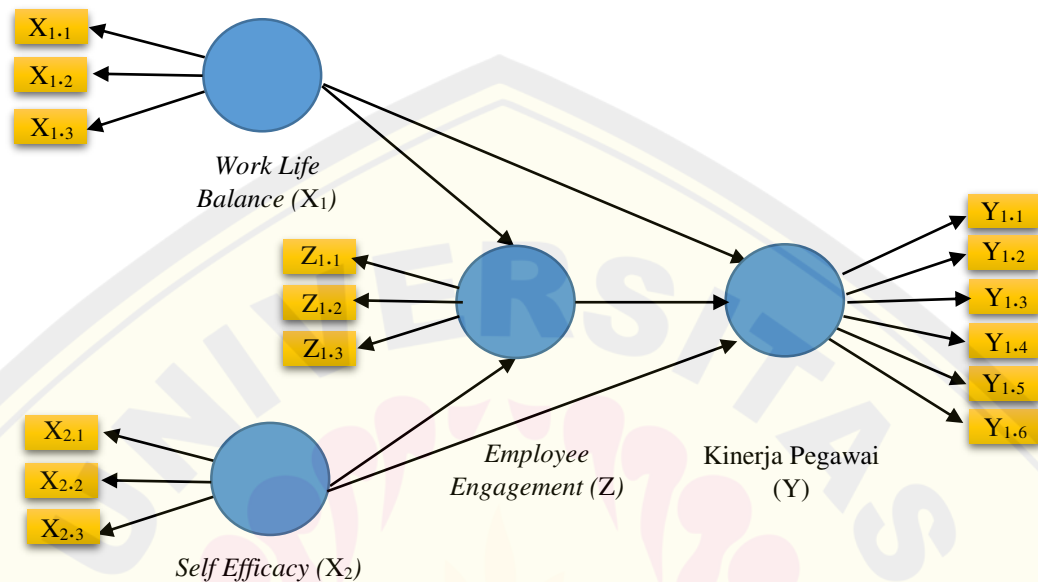
Perancangan *outer model* digunakan untuk melihat nilai reliabilitas dan validitas pada model. Perancangan *outer model* dilakukan dengan menguji validitas *convergent* dan *discriminant*. Validitas *convergent* memiliki prinsip bahwa *manifest* variabel memiliki korelasi yang tinggi pada suatu konstruk, sedangkan validitas *discriminant* memiliki prinsip dimana *manifest* variabel pada konstruk yang berbeda seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi. Pada *composite reliability* dan *cronbach alpha* digunakan untuk blok pada setiap indikator.

#### b. Model Struktural (*Inner model*)

Menurut Duryadi (2021:65) perancangan *inner model* digunakan untuk memperhitungkan besaran hubungan antar variabel laten. Hubungan yang substantive pada variabel laten endogen dengan variabel laten eksogen dapat dilihat dari perubahan nilai *R-Squares*. Selain menggunakan metode *R-Square*, untuk mengevaluasi model juga dapat menggunakan metode *predictive sample reuse* atau hisa disebut juga *O predictive relevance*. Dengan melakukan estimasi dari

parameter konstruk dan prediksi pada *observed* variabel, dengan menggunakan teknik ini dapat memperlihatkan fungsi *fitting* dan *synthesis* dari *cross validation*.

c. Mengkontruksi diagram jalur



Gambar 3.1 Analisis Diagram Jalur

Setelah ditemukan *inner* dan *outer* model yang memenuhi syarat, maka dapat dilakukan konstruksi diagram jalur. Konstruksi diagram jalur merupakan sebuah penggabungan hubungan antara *inner* dan *outer* model. Konstruksi diagram jalur dilakukan agar dapat mudah dipahami. Menurut Duryadi (2021:16) model penelitian terbagi menjadi 2 yaitu model reflektif (arah panah dari konstruk ke indikator) karena indikator merupakan perwujudan atau refleksi dari konstruknya dan model formatif (arah panah dari indikator ke konstruk) dimana kemiripan indikator tidak menjadi masalah dan seharusnya dimaksimalkan oleh peneliti sehingga kemiripan indikator tidak menjadi masalah dalam penelitian.

d. Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan

1) Model Pengukuran (*Outer Model*)

*Outer model* menunjukkan hubungan antara setiap indikator dengan variabel latennya. Persamaan pada *outer* model *reflective* adalah sebagai berikut :

$$X = (\Lambda x \xi) + (\epsilon x)$$

$$Y = (\Lambda x \eta) + (\epsilon y)$$

Keterangan :

X dan Y : *manifest* variabel (matriks indikator) yang memiliki hubungan dengan variabel laten endogen dan eksogen.

$\Lambda x$  dan  $\Lambda y$  : matriks loading yang menggambarkan hubungan variabel laten dan indikatornya melalui koefisien regresi

$\epsilon x$  dan  $\epsilon y$  : matriks *outer* model residual

## 2) Model Struktural (*inner* model)

*Inner* model berdasarkan substantif teori dapat menunjukkan hubungan antar variabel laten. Berikut persamaan *inner* model:

$$\eta = (\beta o) + (\beta \eta) + (\tau \xi) + (\zeta)$$

$\eta$  : vektor variabel endogen

$\xi$  : vektor variabel eksogen

$\zeta$  : vektor variabel residual (unexplained variance)

$\beta$  : koefisien jalur yang menghubungkan variabel endogen (n) yang merupakan prediktor dengan variabel eksogen (5)

$\tau$  : koefisien jalur penghubung variabel endogen (n)

### e. Estimasi: *weight*, *path*, dan *loading*

Metode pendugaan parameter atau estimasi pada PLS merupakan *least methods*. Berikut merupakan estimasi pada PLS yang meliputi :

1) *Weight estimate*, digunakan untuk melakukan penghitungan data antar variabel laten.

2) *Path estimate* (estimasi jalur), merupakan penghubung antar variabel laten dan estimasi loading antara variabel manifes (indikator) dengan variabel laten.

3) *Means parameter*, digunakan untuk penghubung antara variabel manifes (indikator) dengan variabel laten dan antar variabel laten.

### f. Evaluasi Keباikan Model *Goodness of Fit*

Evaluasi model struktural (*inner* model) dilakukan dengan melihat persentase dari varian yang dijelaskan. Sedangkan, untuk dapat mengetahui estimasi parameter dan nilai hasil model dapat menggunakan *predictive relevance* yang

dihitung dengan melihat nilai *Q-Square*. Untuk melihat nilai *Q-Square* dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2) (1 - R_2) \dots (1 - R_n)$$

Terdapat *R* yang merupakan *R-Square* pada variabel endogen dalam persamaan. Adapun kriteria persamaan yaitu jika *Q-Square* memiliki nilai lebih dari nol maka nilai observasi yang dimiliki sudah cukup baik, sedangkan jika *Q-Square* memiliki nilai kurang dari nol maka memiliki nilai maka nilai observasi yang dimiliki belum cukup baik. Sehingga diperoleh  $0 < Q^2 < 1$  yang artinya jika nilai *Q-Square* semakin menjauhi nol, maka model memiliki nilai observasi semakin baik.

#### g. Pengujian Hipotesis (*Resampling*)

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh sebuah variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan *resampling bootstrapping* sebagai metode dalam melakukan pengujian suatu hipotesis. Data penelitian didistribusikan tanpa asumsi berdistribusi normal sehingga data memungkinkan untuk didistribusikan secara bebas.

Kriteria perhitungan uji t :

- 1) p-value  $< 0,05$ , dengan  $\alpha = 5\%$ , maka dapat disimpulkan signifikan
- 2) p-value  $> 0,05$ , dengan  $\alpha = 5\%$ , maka dapat disimpulkan tidak signifikan
- 3) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima; artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
- 4) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak; artinya variabel independen memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Berdasarkan rumusan masalah, menurut uji t dalam uji hipotesis penelitian ini, maka diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut :

#### 1) Hipotesis 1

$H_0: \beta = 0$ , *work life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

$H_1: \beta \neq 0$ , *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

#### 2) Hipotesis 2

$H_0: \beta = 0$ , *Self efficacy* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

$H_2 : \beta \neq 0$ , *Self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

### 3) Hipotesis 3

$H_0: \beta = 0$ , *work life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

$H_3 : \beta \neq 0$ , *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

### 4) Hipotesis 4

$H_0: \beta = 0$ , *Self efficacy* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

$H_4 : \beta \neq 0$ , *Self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

### 5) Hipotesis 5

$H_0: \beta = 0$ , *employee engagement* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

$H_5 : \beta \neq 0$ , *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

### 6) Hipotesis 6

$H_0: \beta = 0$ , *work life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui *employee engagement* pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

$H_6 : \beta \neq 0$ , *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui *employee engagement* pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

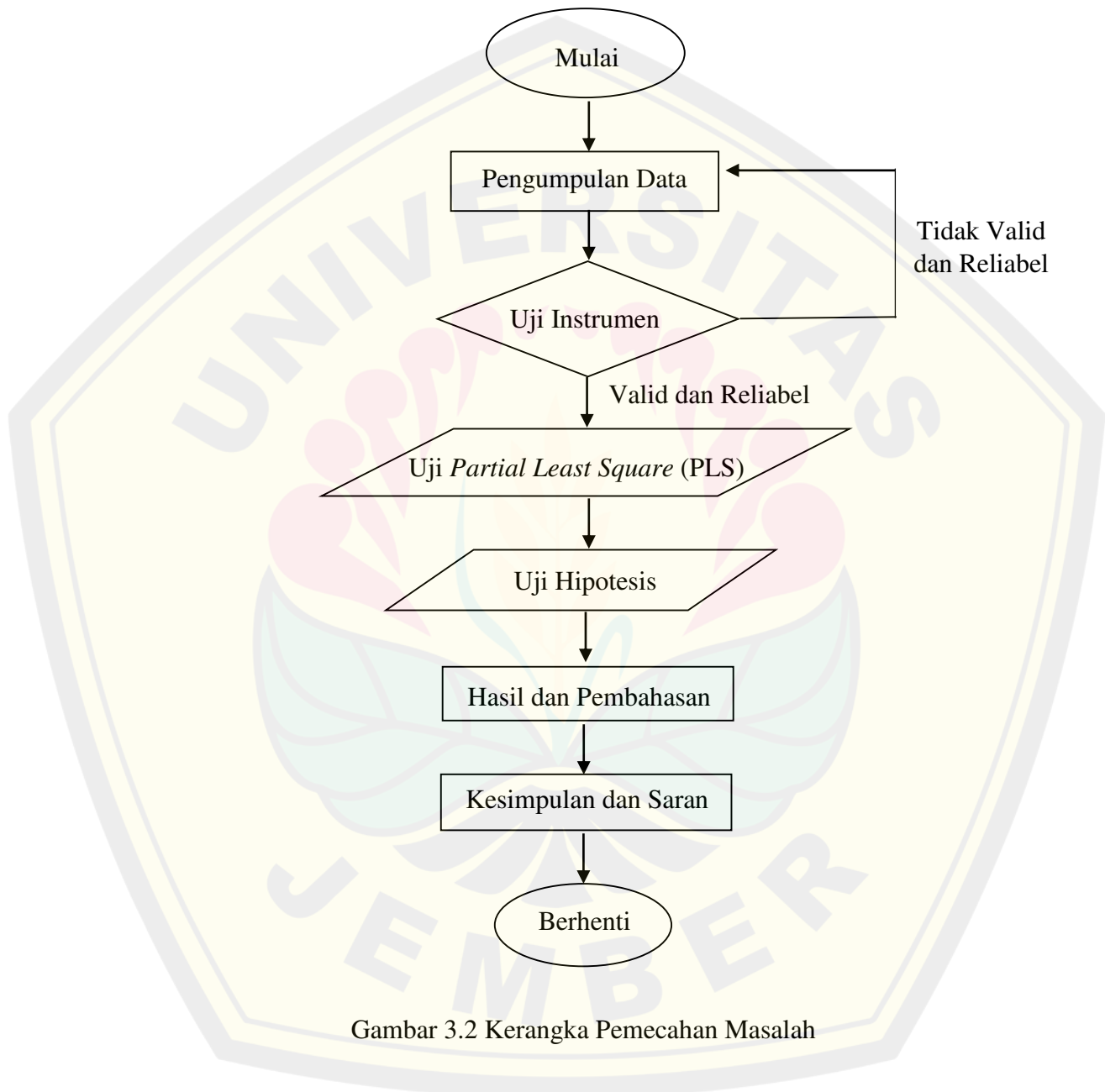
### 7) Hipotesis 7

$H_0: \beta = 0$ , *Self efficacy* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui *employee engagement* pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.



$H_7 : \beta \neq 0$ , *Self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui *employee engagement* pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

### 3.10 Kerangka Pemecahan Masalah



**Keterangan:**

- a. Mulai merupakan langkah awal persiapan yang dilakukan oleh peneliti terhadap fenomena yang digunakan dalam penelitian.
- b. Pengumpulan data dimana peneliti melakukan pengumpulan data baik data primer maupun data sekunder.
- c. Pengujian Instrumen yang dilakukan peneliti untuk mengetahui apakah data hasil kuisioner yang telah terkumpul telah dapat dikatakan valid ataupun reliabel dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.
- d. Analisis *Partial Least Square*, merupakan analisis yang dikembangkan untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas hasil pengukuran tertentu.
- e. Uji Hipotesis, dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada variabel yang diukur terhadap variabel dependen.
- f. Pembahasan, setelah semua uji telah dilakukan maka peneliti melakukan penjabaran hasil penelitian yang telah dilakukan sehingga dapat diberikan hasil bahasan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan
- g. Kesimpulan dan saran, peneliti menyatakan temuan-temuan berdasarkan hasil penelitian serta memberikan saran bagi pihak-pihak yang bersangkutan
- h. Berhenti, dimana berakhirnya penelitian dengan memaparkan hasil akhir keseluruhan selama proses penelitian.

## BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Instansi

#### 4.1.1 Profil Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember



Gambar 4.1 Logo Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember merupakan salah satu OPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat sebagai unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang koperasi dan usaha Mikro. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro memiliki peran yang strategis terkait dengan fungsi pemerintahan. Kedudukan, tugas, fungsi dan susunan organisasi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember diatur dalam Peraturan Bupati Jember Nomor 102 tahun 2019 sebagai berikut :

- a. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember sebagai unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang Koperasi dan Usaha Mikro.
- b. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
- c. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang Koperasi, Usaha Mikro, Usaha Kecil dan Menengah.

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dalam melaksanakan tugasnya mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan daerah di bidang Koperasi dan Usaha Mikro.
- b. Pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Koperasi dan Usaha Mikro.
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang Koperasi dan Usaha Mikro.

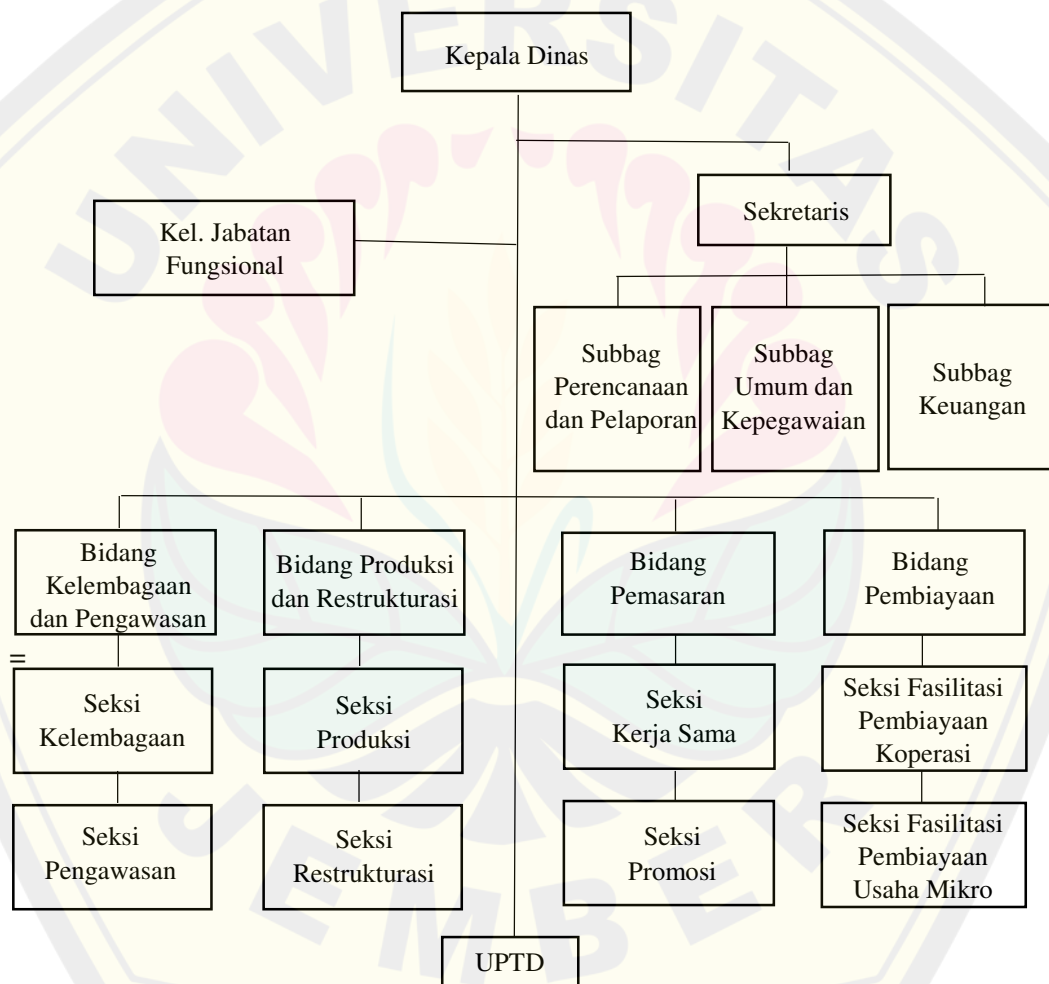
- d. Pelaksanaan administrasi Dinas di bidang Koperasi dan Usaha Mikro.
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Adapun visi misinya yaitu :

Visi : “Meningkatkan Koperasi dan UMKM Sebagai Penggerak Ekonomi yang Tangguh, Mandiri dan Berdaya Saing”

Misi : “Mewujudkan Pemenuhan Kebutuhan Dasar Masyarakat yang Berkeadilan.”

#### 4.1.2 Struktur Organisasi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro

#### 4.1.3 *Job Description*

Berikut ini dijelaskan tentang gambaran pemisahan bidang atau kegiatan kerja termasuk batasan tugas dan wewenang antara satu dan lainnya :

##### a. Kepala Dinas

Kepala dinas bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah kabupaten yang memiliki fungsi dan tanggung jawab dalam memimpin dan melaksanakan koordinasi serta pengendalian dalam penyelenggaraan kegiatan di bidang koperasi dan usaha mikro Kabupaten Jember.

##### b. Sekretaris Dinas

Sekretaris dinas bertugas untuk membantu segala hal yang terkait dengan fungsi melaksanakan administrasi umum, kearsipan, perlengkapan, kepegawaian, program, perencanaan dan keuangan serta bertanggung jawab kepada kepala dinas.

##### c. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh sekretaris yang bertanggung jawab kepada kepala dinas dengan fungsi melaksanakan administrasi umum, kearsipan, perlengkapan, kepegawaian, program, perencanaan dan keuangan.

##### d. Bidang Kelembagaan dan Pengawasan

Bidang kelembagaan dan pengawasan dipimpin oleh kepala bidang yang bertanggung jawab kepada kepala dinas dengan fungsi penyusunan verifikasi data dan dokumen serta fungsi pengoordinasian pembentukan, penyuluhan, pemeriksaan serta monitoring dalam pemberdayaan koperasi dan usaha mikro.

##### e. Bidang Produksi dan Restrukturasi

Bidang produksi dan restrukturasi dipimpin oleh kepala bidang yang bertanggung jawab kepada kepala dinas dengan fungsi produksi dan restrukturasi dalam menjalankan fungsi dan peran pada koperasi dan usaha mikro.

##### e. Bidang Pemasaran

Bidang Pemasaran dipimpin oleh kepala bidang yang bertanggung jawab kepada kepala dinas dengan fungsi pengoordinasian, perlindungan, pelaksanaan promosi dan monitoring terkait pengembangan koperasi dan usaha mikro.

f. Bidang Pembiayaan

Bidang pembiayaan dipimpin oleh kepala bidang yang bertanggung jawab kepada kepala dinas dengan fungsi pelaksanaan pembiayaan yang dibutuhkan dalam Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

g. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior dimana jumlah dari tenaga fungsional ditentukan dari kebutuhan beban kerja yang diatur dan ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

h. Unit Pelaksana Teknis Daerah

Unit Pelaksana Teknis Daerah merupakan unsur pelaksana teknis operasional dinas di lapangan yang dipimpin oleh tenaga fungsional senior dan bertanggung jawab kepada kepala dinas yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Tugas dan fungsi dari UPTD meliputi tugas administrasi dan/atau teknis penunjang tertentu yang dibantu oleh Sub bagian tata usaha.

## 4.2 Deskripsi Statistik Data atau Variabel

Deskripsi variabel penelitian merupakan sebuah persepsi terhadap indikator-indikator dalam setiap variabel penelitian berdasarkan skor masing-masing indikator yang ditunjukkan dalam distribusi frekuensi jawaban responden. distribusi frekuensi jawaban responden digunakan untuk menjelaskan secara deskriptif seberapa besar nilai suatu variabel dengan nilai variabel lainnya.

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden pada penelitian ini sebagai bagian dari penggunaan data primer yakni kuesioner yang dijawab oleh responden. Berdasarkan data primer dari kuesioner terhadap pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember yang berjumlah 52 orang dapat diketahui gambaran mengenai usia responden, jenis kelamin, jabatan, lama dan lama bekerja di Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

a. Deskripsi Usia Responden

Karakteristik responden berlandaskan pada usia dimana dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi beberapa rentang usia, yaitu 21-30 tahun, 31-40 tahun, 41-

50 tahun dan > 50 tahun. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh data karakteristik responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

<b>Usia (Tahun)</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
21-30	15	29
31-40	10	19
41-50	11	21
> 50	16	31
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

Sumber : Lampiran 2 diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari total 52 responden, persentase terbanyak terdapat pada rentang usia > 50 tahun, sebesar 31% dengan jumlah 16 responden, kemudian pada rentang 21-30 tahun terdapat sejumlah 15 responden dengan persentase sebesar 29%, lalu pada rentang 31-40 tahun terdapat sejumlah 10 responden dengan persentase 19% dan di rentang usia 41-50 tahun terdapat 11 responden dengan persentase 21%. Rentang usia terbanyak terdapat pada rentang usia >50 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember merupakan generasi yang memiliki usia yang lebih berpengalaman sehingga dalam kinerja mampu memberikan peran atau contoh yang baik kepada pegawai lain.

#### b. Deskripsi Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin pada penelitian ini dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu laki-laki dan perempuan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

<b>Item</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-Laki	29	56
Perempuan	23	44
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

Sumber : Lampiran 2 diolah, 2022

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari total 52 responden, persentase terbanyak terdapat pada jenis kelamin laki – laki sebesar 56% dengan jumlah 29 responden. Sedangkan persentase dari jenis kelamin perempuan adalah sebesar 44% dengan jumlah 23 responden. Hal ini berarti bahwa pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember didominasi oleh laki-laki daripada perempuan.

#### c. Deskripsi Bidang

Karakteristik responden berdasarkan posisi bidang di instansi tempat bekerja dikelompokkan menjadi kategori sesuai dengan banyaknya bidang yang ada di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh data karakteristik responden berdasarkan bidang yang dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang

<b>Bidang</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Kepala Dinas	1	2
Sekretaris Dinas	1	2
Sekretariat	8	15
Kelembagaan dan Pengawasan	10	19
Produksi dan Reskturasi	9	17
Pemasaran	7	14
Pembiayaan	7	14
UPTD	9	17
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

Sumber : Lampiran 2 diolah, 2022

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari total 52 responden, persentase terbanyak terdapat pada bidang kelembagaan dan pengawasan sebesar 19% dengan jumlah 10 responden. Kemudian bidang sekretariat 15% dengan jumlah 8 responden, bidang produksi dan restrukturasi sebesar 17% dengan jumlah 9 responden, bidang pemasaran sebesar 14% dengan jumlah 7 responden dan bidang pembiayaan sebesar 14% dengan jumlah 7 responden dan tentunya kepala dinas dan sekretaris dinas sebesar 2% atau masing-masing 1 orang responden.

#### d. Deskripsi Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada penelitian ini dikelompokkan menjadi beberapa rentang lama bekerja, yaitu 1-10 tahun, 11-20



tahun, 21-20 tahun dan 21-30 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh data karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

<b>Lama Bekerja (Tahun)</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1-10	25	48
11-20	12	23
20-30	15	29
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

Sumber : Lampiran 2 diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari total 52 responden, persentase terbanyak terdapat pada rentang lama bekerja 1-10 tahun sebesar 48% dengan jumlah 25 responden, kemudian pada rentang rentang lama bekerja 11-20 tahun terdapat sejumlah 12 responden dengan persentase sebesar 23%, lalu pada rentang lama bekerja 20-30 tahun terdapat sejumlah 15 responden dengan persentase sebesar 29%. Rentang lama bekerja terbanyak terdapat pada rentang lama bekerja 1-10 tahun yang menandakan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini masih didominasi oleh pegawai dengan tingkat lama bekerja yang lebih singkat sehingga memerlukan adaptasi secara kontinyu terhadap pekerjaan.

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Fungsi deskripsi variabel pada penelitian yaitu untuk menjelaskan bagaimana distribusi frekuensi dari jawab responden terhadap kuesioner yang diberikan dengan indikator yang terdapat pada variabel penelitian. Variabel penelitian yang digunakan adalah *work life balance* ( $X_1$ ), *self efficacy* ( $X_2$ ), kinerja pegawai ( $Y$ ), dan *employee engagement* ( $Z$ ). Frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner dilakukan terhadap kuesioner dilakukan dengan memberikan skor 1 hingga 5. Skor 1 mengindikasikan bahwa responden sangat tidak setuju (STS), skor 2 berarti responden tidak setuju (TS), skor 3 berarti responden netral (N), skor 4 berarti responden setuju (S), dan skor 5 berarti responden sangat setuju (SS).

a. Deskripsi Variabel *Work Life Balance* ( $X_1$ )

Terdapat tiga indikator yang mempengaruhi variabel *work life balance* yaitu keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*). Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap indikator pada variabel *work life balance* disajikan dalam bentuk tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5 Frekuensi Penilaian Variabel *Work Life Balance*

Item	Frekuensi										Modus
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X <sub>1.1</sub>	21	40%	20	38%	11	22%	0	0%	0	0%	SS
X <sub>1.2</sub>	25	48%	15	28%	11	22%	1	2%	0	0%	SS
X <sub>1.3</sub>	22	42%	21	40%	9	18%	0	0%	0	0%	SS
Grand Modus											SS

Sumber : Lampiran 3 diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 dapat terlihat bahwa item X<sub>1.1</sub> dengan indikator keseimbangan waktu memperoleh nilai modus SS (sangat setuju), dengan 21 atau 40% responden yang mengisi sangat setuju dan sebanyak 20 atau 38% responden menjawab setuju. Kemudian untuk item X<sub>1.2</sub> dengan indikator keseimbangan keterlibatan memperoleh nilai modus yang sama yaitu SS (sangat setuju), dengan 25 atau 48% responden menjawab sangat setuju dan 15 atau 28% menjawab setuju sehingga dapat diartikan bahwa keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan sangat dibutuhkan oleh pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Indikator terakhir atau item X<sub>1.3</sub> yaitu keseimbangan kepuasan memiliki nilai modus SS (sangat setuju) atau dapat dikatakan sangat baik, dengan 22 atau 42% responden menjawab sangat setuju dan 21 atau 40% responden menjawab setuju yang mana indikator ini juga tentunya dibutuhkan oleh pegawai.

b. Deskripsi Variabel *Self Efficacy* ( $X_2$ )

Terdapat tiga indikator yang mempengaruhi variabel *self efficacy* yaitu tingkat kesulitan (*level*), keleluasaan (*generality*) dan kekuatan (*strength*).

Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap indikator pada variabel *self efficacy* disajikan dalam bentuk tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6 Frekuensi Penilaian Variabel *Self Efficacy*

Item	Frekuensi										Modus
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X <sub>2.1</sub>	17	33%	23	44%	12	23%	0	0%	0	0%	S
X <sub>2.2</sub>	21	40%	19	37%	11	21%	1	2%	0	0%	SS
X <sub>2.3</sub>	28	54%	20	38%	4	8%	0	0%	0	0%	SS
Grand Modus											SS

Sumber : Lampiran 3 diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 dapat terlihat bahwa item X<sub>2.1</sub> dengan indikator tingkat kesulitan memperoleh nilai modus S (setuju), dengan 17 atau 33% responden menjawab sangat setuju dan sebanyak 23 atau 44% responden menjawab setuju. Kemudian untuk item X<sub>2.2</sub> dengan indikator keleluasaan memperoleh nilai modus yaitu SS (sangat setuju), dengan 21 atau 40% responden menjawab sangat setuju dan 19 atau 37% menjawab setuju. Indikator terakhir atau item X<sub>2.3</sub> yaitu kekuatan memiliki nilai modus SS (sangat setuju) atau dapat dikatakan baik dengan 28 atau 54% responden menjawab sangat setuju dan 20 atau 38% responden menjawab setuju. Sehingga dapat diartikan bahwa tingkat kesulitan, keleluasaan dan kekuatan berkaitan dengan pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

#### c. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Terdapat enam indikator yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen. Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap indikator pada variabel kinerja pegawai disajikan dalam bentuk tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7 Frekuensi Penilaian Variabel Kinerja Pegawai

Item	Frekuensi										Modus
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y <sub>1.1</sub>	17	33%	23	44%	12	23%	0	0%	0	0%	S

Y <sub>1.2</sub>	18	35%	20	38%	13	25%	1	2%	0	0%	S
Y <sub>1.3</sub>	22	42%	19	36%	10	20%	1	2%	0	0%	SS
Y <sub>1.4</sub>	18	35%	20	38%	14	27%	0	0%	0	0%	S
Y <sub>1.5</sub>	21	40%	16	31%	14	27%	1	2%	0	0%	SS
Y <sub>1.6</sub>	19	37%	20	38%	13	25%	0	0%	0	0%	S
Grand Modus											S

Sumber : Lampiran 3 diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 dapat terlihat bahwa item Y<sub>1.1</sub> dengan indikator kualitas memperoleh modus S (setuju), dengan 17 atau 33% responden menjawab sangat setuju dan sebanyak 23 atau 44% responden menjawab setuju. Kemudian untuk item Y<sub>1.2</sub> dengan indikator kuantitas memperoleh nilai modus yaitu S (setuju), dengan 18 atau 35% responden menjawab sangat setuju dan 20 atau 38% menjawab setuju. Indikator ketiga atau item Y<sub>1.3</sub> yaitu ketepatan waktu memiliki modus SS (sangat setuju) dengan 22 atau 42% responden menjawab sangat setuju dan 19 atau 36% responden menjawab setuju. Indikator keempat yaitu Y<sub>1.4</sub> yaitu efektivitas memiliki modus S (setuju) dengan 18 atau 35% responden menjawab sangat setuju dan 20 atau 38% responden menjawab setuju. Indikator kelima yaitu Y<sub>1.5</sub> yaitu kemandirian memiliki modus SS (sangat setuju) dengan 21 atau 40% responden menjawab sangat setuju dan 16 atau 31% responden menjawab setuju. Indikator keenam yaitu Y<sub>1.6</sub> yaitu komitmen memiliki modus S (setuju) dengan 19 atau 37% responden menjawab sangat setuju dan 20 atau 38% responden menjawab setuju. Sehingga dapat diartikan bahwa kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen berkaitan dengan pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

#### d. Deskripsi Variabel *Employee Engagement* (Z)

Terdapat tiga indikator yang mempengaruhi variabel yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*). Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap indikator pada variabel *employee engagement* disajikan dalam bentuk tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8 Frekuensi Penilaian Variabel *Employee Engagement*

Item	Frekuensi										Modus
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z <sub>1.1</sub>	26	50%	18	35%	8	15%	0	0	0	0	SS
Z <sub>1.2</sub>	22	42%	21	40%	9	18%	0	0	0	0	SS
Z <sub>1.3</sub>	19	36%	23	44%	9	18%	1	2%	0	0	S
Grand Modus											SS

Sumber : Lampiran 3 diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 dapat terlihat bahwa item Z<sub>1.1</sub> dengan indikator semangat memperoleh nilai modus SS (sangat setuju), dengan 26 atau 50% responden menjawab sangat setuju dan sebanyak 18 atau 35% responden menjawab setuju. Kemudian untuk item Z<sub>1.2</sub> dengan indikator dedikasi memperoleh nilai modus yaitu SS (sangat setuju), dengan 22 atau 42% responden menjawab sangat setuju dan 21 atau 40% menjawab setuju. Indikator ketiga atau item Y<sub>1.3</sub> yaitu penyerapan memiliki nilai modus S (setuju) dengan 19 atau 36% responden menjawab sangat setuju dan 23 atau 44% responden menjawab setuju. Sehingga semangat, dedikasi dan penyerapan sangat dibutuhkan oleh pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

### 4.3 Uji Instrumen Data

#### 4.3.1 Uji Validitas

Dalam melakukan penelitian, penting untuk mengetahui valid atau tidaknya distribusi frekuensi data yang diberikan oleh responden pada pengisian kuesioner sebagai alat ukur ketepatan pada nilai indikator terhadap variabelnya, maka dilakukan uji validitas. Penelitian ini menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity* untuk menguji data yang telah didapatkan.

##### a. *Convergent Validity*

Loading factor merupakan salah satu penentu valid atau tidaknya penggunaan *convergent validity*. Menurut Duryadi (2021:61) nilai korelasi di atas 0,6 harus dipenuhi agar sebuah indikator dianggap valid. Adapun hasil *convergent validity* dengan menggunakan loading factor tersaji pada tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.9 Hasil *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>		Keterangan
		<i>Score</i>	<i>Rule of Thumb</i>	
<i>Work Life Balance</i> (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,821	0,600	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,810	0,600	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,848	0,600	Valid
<i>Self Efficacy</i> (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,828	0,600	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,778	0,600	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,817	0,600	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,796	0,600	Valid
	Y <sub>1.2</sub>	0,687	0,600	Valid
	Y <sub>1.3</sub>	0,622	0,600	Valid
	Y <sub>1.4</sub>	0,691	0,600	Valid
	Y <sub>1.5</sub>	0,732	0,600	Valid
	Y <sub>1.6</sub>	0,651	0,600	Valid
<i>Employee Engagement</i> (Z)	Z <sub>1.1</sub>	0,687	0,600	Valid
	Z <sub>1.2</sub>	0,871	0,600	Valid
	Z <sub>1.3</sub>	0,789	0,600	Valid

Sumber : Lampiran 4, diolah 2022

*Convergent validity* bertujuan untuk mengukur validitas indikator sebagai pengukur variabel yang dapat dilihat dari *outer loading* dari masing – masing indikator variabel. Suatu indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilai *outer loading* untuk masing-masing sesuai dengan angka yang telah ditetapkan. Tabel 4.9 menunjukkan bahwa keseluruhan indikator pada setiap variabel menunjukkan nilai *loading factor* di atas 0,6 sehingga seluruh indikator dapat dinyatakan valid.

#### b. *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* melihat nilai pada *cross loadings* dan nilai *average variance extracted* (AVE). Sebuah indikator dinyatakan valid jika nilai korelasi pada variabel dengan indikatornya sendiri memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi variabel tersebut dengan indikator variabel yang lain. Adapun hasil *cross loadings* disajikan pada tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10 Hasil *Cross Loadings*

	X1	X2	Y	Z
X <sub>1.1</sub>	<b>0,821</b>	0,685	0,613	0,610
X <sub>1.2</sub>	<b>0,810</b>	0,712	0,615	0,622
X <sub>1.3</sub>	<b>0,848</b>	0,690	0,606	0,685
X <sub>2.1</sub>	0,713	<b>0,828</b>	0,618	0,612
X <sub>2.2</sub>	0,715	<b>0,778</b>	0,610	0,630
X <sub>2.3</sub>	0,706	<b>0,817</b>	0,621	0,671
Y <sub>1.1</sub>	0,680	0,710	<b>0,796</b>	0,673
Y <sub>1.2</sub>	0,710	0,706	<b>0,687</b>	0,626
Y <sub>1.3</sub>	0,722	0,680	<b>0,622</b>	0,606
Y <sub>1.4</sub>	0,685	0,711	<b>0,691</b>	0,680
Y <sub>1.5</sub>	0,712	0,705	<b>0,732</b>	0,645
Y <sub>1.6</sub>	0,690	0,703	<b>0,651</b>	0,623
Z <sub>1.1</sub>	0,721	0,706	0,620	<b>0,687</b>
Z <sub>1.2</sub>	0,673	0,680	0,610	<b>0,871</b>
Z <sub>1.3</sub>	0,716	0,710	0,614	<b>0,789</b>

Sumber : Lampiran 4 diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat jika hasil pada *cross loadings* menunjukkan bahwa setiap nilai korelasi variabel terhadap indikatornya sendiri lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi variabel tersebut dengan indikator variabel lainnya. Sebagai contoh nilai *cross loading factors* pada variabel X1 dengan indikator X<sub>1.1</sub> yaitu 0,821 memiliki nilai lebih tinggi jika dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel X2 dengan indikator X<sub>2.1</sub> dengan nilai *cross loading* sebesar 0,713. Dengan demikian keseluruhan indikator dapat dinyatakan valid. Jika suatu indikator mempunyai korelasi yang lebih tinggi dengan variabel laten lainnya daripada dengan variabel latennya sendiri maka kecocokan model harus dipertimbangkan ulang.

Selanjutnya dilakukan pengujian dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE). Jika nilai AVE menunjukkan nilai lebih dari 0,5 dari setiap variabel, maka model penelitian dapat dikatakan baik (Duryadi, 2021:62). AVE

digunakan untuk mengetahui tercapainya syarat validitas diskriminan. Adapun hasil *average variance extracted* (AVE) disajikan pada tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.11 Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Loading Factor</i>		Keterangan
	<i>Score</i>	<i>Rule of Thumb</i>	
<i>Work Life Balance</i> (X <sub>1</sub> )	0,683	0,500	Valid
<i>Self Efficacy</i> (X <sub>2</sub> )	0,653	0,500	Valid
<i>Employee Engagement</i> (Z)	0,618	0,500	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,588	0,500	Valid

Sumber : Lampiran 4, diolah 2022

Tabel 4.11 menunjukkan nilai AVE pada setiap variabel lebih tinggi dibandingkan 0,5 sehingga seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini dikatakan valid.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Untuk menentukan reliabilitas pada suatu variabel penelitian maka dilakukan uji reliabilitas, *cronbach alpha* dan *composite reliability* digunakan sebagai metode dalam melakukan uji reliabilitas pada penelitian ini. Menurut Duryadi (2021:63) variabel akan dinyatakan memenuhi syarat sebagai variabel yang reliabel maka nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* harus lebih dari 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam bentuk tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>		<i>Composite Reliability</i>		Keterangan
	<i>Score</i>	<i>Rule of Thumb</i>	<i>Score</i>	<i>Rule of Thumb</i>	
<i>Work Life Balance</i> (X <sub>1</sub> )	0,768	0,600	0,866	0,600	Valid
<i>Self Efficacy</i> (X <sub>2</sub> )	0,734	0,600	0,849	0,600	Valid
<i>Employee Engagement</i> (Z)	0,690	0,600	0,828	0,600	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,790	0,600	0,850	0,600	Valid

Sumber : Lampiran 4 diolah, 2022



Tabel 4.12 menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian memiliki nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0,6 sehingga keseluruhan variabel dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai uji hipotesis sekaligus menjadi indikator konsistensi responden dalam menanggapi suatu variabel konsisten atau baik.

#### 4.4 Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Setelah uji instrumen dilakukan dan ditemukan telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, maka selanjutnya diperlukan melakukan analisis *Partial Least Square* (PLS) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel sekaligus variabel dengan indikatornya serta menciptakan sebuah model sebagai prediktor.

##### 4.4.1 Model Terukur (*Outer Model*)

*Outer model* atau dengan kata lain model terukur mempunyai kegunaan sebagai penghubung antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Sifat indikator pada variabel penelitian ini meliputi *work life balance*, *self efficacy*, *employee engagement* dan kinerja pegawai adalah bersifat indikator reflektif.

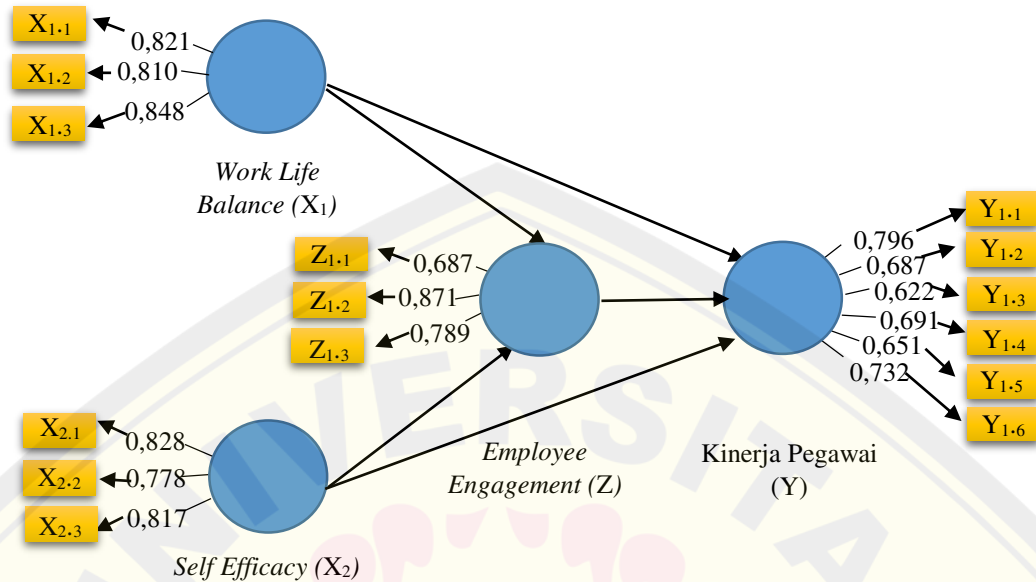
##### 4.4.2 Model Struktural (*Inner Model*)

*Inner model* atau disebut juga model struktural penelitian ini adalah pengaruh secara tidak langsung pada variabel X (eksogen) dengan variabel Y (endogen 2) melalui variabel Z (endogen 1), dan pengaruh langsung variabel Z (endogen 1) terhadap variabel Y (endogen 2). Penelitian ini menggunakan variabel X (eksogen) yang terdiri dari *work life balance* (X1) dan *self efficacy* (X2). Sedangkan variabel Z (endogen 1) yaitu *employee engagement* dan variabel Y (endogen 2) yaitu kinerja pegawai.

##### 4.4.3 Konstruksi Diagram Jalur

Konstruksi Diagram Jalur menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0 dengan menggabungkan *inner model* dan *outer model*. Menurut Duryadi (2021:61) nilai

*loading factor* untuk *explanatory research* harus lebih dari 0,6 harus dipenuhi untuk dinyatakan sebuah indikator konstruk dianggap memenuhi syarat.



Gambar 4.3 Konstruksi Diagram Jalur

Penelitian ini merupakan penelitian model reflektif (arah panah dari konstruk ke indikator) karena indikator merupakan perwujudan atau refleksi dari konstruknya. Dalam konteks ini, sebagai contoh indikator keseimbangan waktu, keseimbangan kepuasan dan keseimbangan keterlibatan merupakan perwujudan dari variabel *work life balance* dimana ketiga indikator tersebut membentuk variabel  $X_1$  atau konstruk.

#### 4.4.4 Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan

Berdasarkan hasil diagram jalur dapat menggambarkan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya atau mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya namun juga diperlukan untuk dikonversi dalam bentuk sistem persamaan. Model indikator reflektif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut:

##### a. Persamaan Model Pengukuran (*Outer Model*)

##### 1) Variabel *Work Life Balance* ( $X_1$ )

Indikator yang memiliki pengaruh paling tinggi pada variabel *work life balance* adalah keseimbangan keterlibatan atau *satisfaction balance* ( $X_{1,3}$ )

$$X_1 = + (+0,821 X_{1.1}) + (+0,810 X_{1.2}) + (+0,848 X_{1.3})$$

$$X_1 = 0,821 X_{1.1} + 0,810 X_{1.2} + 0,848 X_{1.3}$$

## 2) Variabel *Self Efficacy* ( $X_2$ )

Indikator yang memiliki pengaruh paling tinggi pada variabel *self efficacy* adalah tingkat kesulitan atau *level* ( $X_{2.1}$ )

$$X_2 = + (+0,828 X_{2.1}) + (+0,778 X_{2.2}) + (+0,817 X_{2.3})$$

$$X_2 = 0,828 X_{2.1} + 0,778 X_{2.2} + 0,817 X_{2.3}$$

## 3) Variabel Kinerja Pegawai ( $Y_1$ )

Indikator yang memiliki pengaruh paling tinggi pada variabel kinerja pegawai adalah kualitas ( $Y_{1.1}$ )

$$Y_1 = + (+0,796 Y_{1.1}) + (+0,687 Y_{1.2}) + (+0,622 Y_{1.3}) + (+0,691 Y_{1.4}) + (+0,732 Y_{1.5}) + (+0,651 Y_{1.6})$$

$$Y_1 = 0,796 Y_{1.1} + 0,687 Y_{1.2} + 0,622 Y_{1.3} + 0,691 Y_{1.4} + 0,732 Y_{1.5} + 0,651 Y_{1.6}$$

## 4) Variabel *Employee Engagement* ( $Z$ )

Indikator yang memiliki pengaruh paling tinggi pada variabel *employee engagement* adalah dedikasi atau *dedication* ( $Z_{1.2}$ )

$$Z_1 = + (+0,687 Z_{1.1}) + (+0,871 Z_{1.2}) + (+0,789 Z_{1.3})$$

$$Z_1 = 0,687 Z_{1.1} + 0,871 Z_{1.2} + 0,789 Z_{1.3}$$

### 4.4.5 Metode Pendugaan Parameter (Estimasi)

Pada penelitian ini, indikator yang memiliki nilai *outer loading* paling tinggi dibandingkan indikator yang lain pada variabel *work life balance* ( $X_1$ ) adalah indikator keseimbangan kepuasan atau *satisfaction balance* ( $X_{1.3}$ ), dengan nilai 0,821. Untuk variabel *self efficacy* ( $X_2$ ), indikator yang memiliki nilai *outer loading* tertinggi adalah indikator tingkat kesulitan atau *level* ( $X_{2.1}$ ) dengan nilai 0,828. Indikator dengan nilai *outer loading* tertinggi pada variabel *employee engagement* ( $Z$ ) adalah indikator dedikasi atau *dedication* ( $Z_{1.2}$ ) dengan nilai 0,871. Pada Variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) nilai *outer loading* indikator tertinggi terdapat pada indikator kualitas ( $Y_{1.1}$ ) dengan nilai 0,796. Nilai *outer loadings* yang paling tinggi dalam setiap variabel menggambarkan bahwa indikator tersebut yang paling menggambarkan atau merefleksikan setiap variabel yang dikaji dalam penelitian.

#### 4.4.6 Evaluasi *Goodness of Fit*

Evaluasi *goodness of fit* sebenarnya memiliki dua tahap pengujian yang meliputi pengujian *outer model* dan pengujian *inner model*. Pengujian *outer model* adalah pengujian yang berguna untuk menentukan tingkat validitas dan reliabilitas pada sebuah indikator. Pengujian validitas menggunakan metode *convergent validity* dan *discriminant validity*, sedangkan pengujian reliabilitas berbasis metode *composite reliability* dan *cronbach alpha*. Keempat pengujian tersebut telah dilakukan pada uji instrumen, sehingga pengujian *outer model* dianggap telah dilakukan dan lanjut ke tahap selanjutnya yaitu pengujian *inner model*. Pengujian *inner model* dijalankan dengan mengacu pada nilai *R-Square* ( $R^2$ ) atau disebut juga koefisien determinan, untuk *effect size* menggunakan *f-square* ( $f^2$ ), dan *Q-square* ( $Q^2$ ) untuk *predictive relevance*. Menurut Duryadi (2021:62) *R-square* memiliki nilai yang hasilnya menentukan kekuatan pengaruh antar variabel. Nilai  $R^2$  0,67 mencerminkan bahwa pengaruh eksogen terhadap endogen kuat, sedangkan  $R^2$  dengan nilai 0,33 mencerminkan pengaruh eksogen terhadap endogen sedang, dan nilai 0,19 mencerminkan pengaruh eksogen terhadap endogen cenderung lemah. Adapun hasil *R-square* pada tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13 Hasil Uji R-Square

Variabel	R-Square	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (Z)	0,823	Kuat
Kinerja Pegawai (Y)	0,846	Kuat

Sumber : Lampiran 5 diolah, 2022

Pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai  $R^2$  yang diperoleh variabel *employee engagement* (Z) sebesar 0,823 atau 82,3% (kuat) sedangkan nilai yang diperoleh variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,846 atau 84,6% (kuat). Sehingga kemampuan variabel *work life balance* (X1) dan *self efficacy* (X2) dalam mempengaruhi variabel *employee engagement* (Z) sebesar 82,3%, sedangkan dalam mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 84,6%. Koefisien determinasi (R Square) menggambarkan seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Sehingga, perhitungan selebihnya variabel *employee engagement* dan kinerja pegawai tidak sampai 20% digambarkan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian.

Pengujian selanjutnya adalah metode *F-Square* ( $F^2$ ). Dalam penelitian, selain menilai apakah ada atau tidak hubungan yang signifikan antar variabel, seorang peneliti juga harus menilai besarnya pengaruh antar variabel dengan *effect size* atau *F-Square*. Kriteria penilaian pengujian ini meliputi 0,02 memiliki pengaruh kecil, 0,15 berarti berpengaruh menengah, dan 0,35 berpengaruh besar. Adapun tabel hasil pengujian *f-square* pada tabel 4.14 berikut.

Tabel 4.14 Hasil Uji *F-Square*

Variabel	<i>F-Square</i>	
	<i>Employee Engagement</i> (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,366	0,210
<i>Self Efficacy</i> (X2)	0,573	0,170
<i>Employee Engagement</i> (Z)		0,092

Sumber : Lampiran 5 diolah, 2022

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa berdasarkan nilai yang diperoleh yaitu 0,366 mengartikan bahwa variabel *work life balance* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel *employee engagement* (Z). Pengaruh *self efficacy* ( $X_2$ ) terhadap *employee engagement* (Z) juga besar karena nilai *F-Square* yang diperoleh sebesar 0,573. *Work life balance* dan *self efficacy* memiliki pengaruh sedang terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,210 dan 0,170. *Employee engagement* terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang kecil yaitu sebesar 0,092.

Selanjutnya dilakukan pengujian Q-Square ( $Q^2$ ). Dalam Pengujian q-square, terdapat rentang penilaian yaitu  $0 < Q^2 < 1$ . Artinya apabila nilai  $Q^2$  semakin mendekati satu, maka model dikatakan semakin baik. Perhitungan Q-Square sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2)$$

$$Q^2 = 1 - (1-0,823) (1-0,846)$$

$$= 0,728$$

Hasil perhitungan *Q-Square* pada penelitian ini sebesar 0,728 atau 72,8%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini memiliki nilai prediktif yang relevan, dimana model yang digunakan dapat menjelaskan informasi yang ada dalam data penelitian sebesar 72,8%.

Pengujian yang terakhir pada *inner model* yaitu nilai *goodness of fit*. Perhitungannya dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{AVE}} \times R^2$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0,816} \times 0,728$$

$$\text{GoF} = 0.657$$

Berdasarkan perhitungan diatas GoF yang diperoleh sebesar 0,657 yang berarti nilai GoF sebesar 65,7%. Nilai akhir dari GoF mendukung hasil analisis perhitungan  $R^2$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa model dikatakan baik atau memiliki nilai prediktif yang baik terhadap keadaan dilapangan sehingga dapat digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis.

#### 4.4.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan bantuan SmartPLS 4 untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan menggunakan metode *resampling bootstrap*. Penelitian ini menggunakan p-value kurang dari 5% atau 0,05.

##### a. Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Pengujian pengaruh langsung menunjukkan pengaruh langsung pada variabel eksogen terhadap variabel endogen tanpa perantara variabel endogen lain. Hasil pengujian hipotesis untuk pengaruh secara langsung disajikan dalam bentuk tabel 4.15 berikut.

Tabel 4.15 Hasil Koefisien Jalur dan Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Jalur	<i>t-statistic</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
$X_1 \rightarrow Z$	0,424	3,742	0,000	Signifikan
$X_2 \rightarrow Z$	0,531	4,810	0,000	Signifikan
$X_1 \rightarrow Y$	0,351	3,037	0,002	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	0,339	3,246	0,001	Signifikan
$Z \rightarrow Y$	0,284	2,540	0,011	Signifikan

Sumber : Lampiran 5 diolah, 2022

##### 1) Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement*

Pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa pengaruh variabel *work life balance* terhadap variabel *employee engagement* memperoleh nilai *p-value* sebesar 0,000.

Hasil *p-value* memiliki nilai kurang dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Artinya variabel *work life balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *employee engagement*, hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* mempengaruhi *employee engagement* pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Didapatkan nilai koefisien jalur yaitu 0,424 yang menandakan koefisien bersifat positif. Tanda positif pada koefisien mencerminkan bahwa *work life balance* yang diberikan akan meningkatkan *employee engagement*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

### 2) Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employee Engagement*

Pada tabel 4.15 menunjukkan adanya pengaruh variabel *self efficacy* terhadap variabel *employee engagement* memperoleh nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil *p-value* memiliki nilai kurang dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Artinya variabel *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *employee engagement*, hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* mempengaruhi *employee engagement* pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Didapatkan nilai koefisien jalur sebesar 0,531 yang berarti koefisien bersifat positif. Tanda positif pada koefisien mencerminkan bahwa *self efficacy* yang diberikan akan meningkatkan *employee engagement*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

### 3) Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa pengaruh variabel *work life balance* terhadap variabel kinerja pegawai memperoleh nilai *p-value* sebesar 0,002. Hasil *p-value* memiliki nilai kurang dari 0,05 atau  $0,002 < 0,05$ . Artinya variabel *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Didapatkan nilai koefisien jalur sebesar 0,351 yang berarti koefisien bersifat positif. Tanda positif pada koefisien mencerminkan bahwa *work life balance* yang diberikan akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan begitu dapat diartikan bahwa  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### 4) Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel 4.15 menunjukkan adanya pengaruh variabel *self efficacy* terhadap variabel kinerja pegawai memperoleh nilai *p-value* sebesar 0,001. Hasil *p-value* memiliki nilai kurang dari 0,05 atau  $0,001 < 0,05$ . Artinya variabel *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,339 yang berarti koefisien bersifat positif. Tanda positif pada koefisien mencerminkan bahwa *self efficacy* yang diberikan akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H<sub>4</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak.

#### 5) Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa pengaruh variabel *employee engagement* terhadap variabel kinerja pegawai memperoleh nilai *p-value* sebesar 0,011. Hasil *p-value* memiliki nilai lebih dari 0,05 atau  $0,011 > 0,05$ . Artinya variabel *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,284 yang berarti koefisien bersifat positif. Tanda positif pada koefisien mencerminkan bahwa *employee engagement* dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H<sub>5</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak.

#### b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effects*)

Pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan pengaruh secara tidak langsung pada variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan perantara variabel endogen lain. Hasil pengujian hipotesis untuk pengaruh secara tidak langsung disajikan dalam bentuk tabel 4.16 berikut.



Tabel 4.16 Hasil Perhitungan Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Koefisien Jalur	<i>t-statistic</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
X1 → Z → Y	0,120	2,051	0,040	Signifikan
X2 → Z → Y	0,151	2,063	0,039	Signifikan

Sumber : Lampiran 5 diolah, 2022

Perhitungan pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) pada tabel 4.16 menunjukkan hasil sebagai berikut :

1) Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi *Employee Engagement*

Pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa pengaruh variabel *work life balance* terhadap variabel kinerja pegawai dengan melalui *employee engagement* memperoleh nilai *p-value* sebesar 0,040. Hasil *p-value* memiliki nilai kurang dari 0,05 atau  $0,040 < 0,05$ . Sedangkan nilai *t-statistik* yang diperoleh sebesar 2,051. Nilai tersebut lebih dari 1,97 atau  $2,051 > 1,97$ . Sehingga nilai *t-statistik* dan nilai *p-value* terpenuhi dengan baik. Artinya dengan dimediasi variabel *employee engagement*, variabel *work life balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,120 yang berarti koefisien bersifat positif. Tanda positif pada koefisien mencerminkan bahwa *work life balance* akan meningkatkan kinerja pegawai dengan melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening.

2) Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi *Employee Engagement*

Pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa pengaruh variabel *self efficacy* terhadap variabel kinerja pegawai dengan dimediasi *employee engagement* memperoleh nilai *p-value* sebesar 0,039. Hasil *p-value* memiliki nilai kurang dari 0,05 atau  $0,039 < 0,05$ . Sedangkan nilai *t-statistik* yang diperoleh sebesar 2,063. Nilai tersebut lebih dari 1,97 atau  $2,063 > 1,97$ . Sehingga nilai *t-statistik* dan nilai *p-value* terpenuhi dengan baik. Artinya dengan dimediasi variabel *employee engagement*, variabel *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,039 yang berarti koefisien bersifat positif. Tanda positif pada koefisien mencerminkan bahwa *self*

*efficacy* akan meningkatkan kinerja pegawai dengan melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening.

## 4.5 Pembahasan Hasil

### 4.5.1 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

#### a. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil perhitungan *partial least square* yang telah dilakukan pada tabel 4.15 diperoleh nilai *p-value* dari pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement* yaitu 0,000. Hasil *p-value* memiliki nilai kurang dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  dengan nilai *t statistic* sebesar 3,742 serta nilai positif pada secara signifikan koefisien jalur yaitu 0,424. Hasil temuan ini membuktikan pengaruh secara langsung bahwa *work life balance* yang mampu meningkatkan *employee engagement* pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember sekaligus menjawab permasalahan pertama penelitian.

Variabel *work life balance* memiliki 3 indikator yang digunakan untuk mengukur yaitu keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) dimana berdasarkan hasil tabel 4.9 indikator keseimbangan kepuasan memiliki nilai *outer loadings* paling tinggi atau dapat dikatakan sebagai indikator yang paling menggambarkan variabel *work life balance*. Berdasarkan hasil jawaban responden dimana indikator keseimbangan kepuasan memiliki nilai modus SS (sangat setuju) atau dapat dikatakan sangat baik dengan 22 atau 42% responden menjawab sangat setuju dan 21 atau 40% responden menjawab setuju.

Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember masih merasakan kurang seimbang dalam melaksanakan pekerjaan yang tentunya berdampak pada kehidupan pribadi. Berdasarkan hasil wawancara, pegawai masih harus melakukan pelatihan BIMTEK (Bimbingan Teknis) yang dilaksanakan pada hari libur atau *weekend* karena pegawai juga sebagai pendamping UMKM sehingga diharuskan untuk memahami berbagai hal termasuk materi, teknis serta operasional. Sehingga pegawai masih merasakan kurang puas dalam keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadi karena adanya hal tersebut. Hal ini mengindikasikan

keseimbangan kepuasan Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember digambarkan melalui keseimbangan kepuasan dalam *work life balance* yang berdampak pada tingkat *engaged* setiap pegawai. Kemudian berkaitan dengan indikator dengan nilai *outer loadings* yang juga tinggi yaitu keseimbangan waktu (*time balance*) yang berkaitan dengan waktu yang dihabiskan dalam menyelesaikan pekerjaan. Bertambahnya jumlah pekerjaan maka akan berdampak pada berkurangnya waktu untuk kehidupan pribadi. Indikator yang memiliki nilai *outer loadings* paling rendah atau kurang menggambarkan *work life balance* adalah keseimbangan keterlibatan. Artinya keseimbangan keterlibatan cukup dirasakan pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Berdasarkan penjelasan tersebut diharapkan, instansi dan pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan waktu yang lebih efisien agar dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Puspita & Darwin (2021) dan Katili, *et al* (2021) dimana hasil penelitian yang telah dilakukan menyebutkan bahwa *work life balance* mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*.

#### b. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil perhitungan *partial least square* yang telah dilakukan pada table 4.15 diperoleh nilai *p-value* dari pengaruh *self efficacy* terhadap *employee engagement* yaitu 0,000. Hasil *p-value* memiliki nilai kurang dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  dengan nilai *t statistic* sebesar 4,810 serta nilai positif pada koefisien jalur yaitu 0,531. Hasil temuan ini membuktikan pengaruh secara langsung bahwa *self efficacy* mampu meningkatkan *employee engagement* pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember sekaligus menjawab permasalahan kedua penelitian.

Variabel *self efficacy* memiliki 3 indikator yang digunakan untuk mengukur yaitu tingkat kesulitan (*level*), keleluasaan (*generality*) dan kekuatan (*strength*) dimana berdasarkan hasil tabel 4.9 indikator tingkat kesulitan memiliki nilai *outer loadings* paling tinggi atau dapat dikatakan sebagai indikator yang paling menggambarkan variabel *self efficacy*. Berdasarkan hasil jawaban responden

dimana indikator keseimbangan kepuasan memiliki nilai modus S (setuju) atau dapat dikatakan baik dengan 17 atau 33% responden menjawab sangat setuju dan 23 atau 44% responden menjawab setuju. Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember masih memerlukan tingkat keyakinan pada diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan.

Dalam hasil penelitian pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari total 52 responden, persentase terbanyak terdapat pada rentang lama bekerja 1-10 tahun sebesar 48% dengan jumlah 25 responden yang berarti mayoritas pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember adalah pegawai yang memiliki durasi bekerja lebih singkat yang membutuhkan banyak adaptasi atau pembelajaran terhadap ritme bekerja yang tentunya tidak mudah dan sangat digambarkan pada nilai *outer loadings* yang paling tinggi yaitu tingkat kesulitan (*level*) dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember digambarkan bahwa *self efficacy* berdampak pada *employee engagement*. Semakin tinggi tingkat *self efficacy* maka akan semakin tinggi pula tingkat *engaged* pegawai tersebut. Berdasarkan penjelasan tersebut diharapkan, instansi dan pegawai mampu bersama-sama meningkatkan *self efficacy* melalui kerja sama yang baik dalam melakukan adaptasi terhadap pekerjaan dalam Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Turpo, *et al* (2022) dan Rivai & Pulungan (2021) dimana hasil penelitian yang telah dilakukan menyebutkan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

#### c. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan *partial least square* yang telah dilakukan pada table 4.15 diperoleh nilai *p-value* dari pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai yaitu 0,002. Hasil *p-value* memiliki nilai kurang dari 0,05 atau  $0,002 < 0,05$  dengan nilai *t statistic* sebesar 3,037 serta nilai positif pada secara signifikan koefisien jalur yaitu 0,351. Hasil temuan ini membuktikan pengaruh secara langsung bahwa *work life balance* yang mampu meningkatkan kinerja

pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember sekaligus menjawab permasalahan ketiga penelitian.

Variabel *work life balance* memiliki 3 indikator yang digunakan untuk mengukur yaitu keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) dimana berdasarkan hasil tabel 4.9 indikator keseimbangan kepuasan memiliki nilai *outer loadings* paling tinggi atau dapat dikatakan sebagai indikator yang paling menggambarkan variabel *work life balance*. Berdasarkan hasil jawaban responden dimana indikator keseimbangan kepuasan memiliki nilai modus SS (sangat setuju) atau dapat dikatakan sangat baik dengan 22 atau 42% responden menjawab sangat setuju dan 21 atau 40% responden menjawab setuju.

Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember masih merasakan kurang seimbang dalam melaksanakan pekerjaan yang tentunya berdampak pada kehidupan pribadi. Berdasarkan keadaan di lapangan, *work life balance* juga turut mempengaruhi kinerja pegawai. Tambahan pekerjaan sampai melibatkan hari libur atau *weekend* membuat pegawai kekurangan waktu untuk bersama keluarga dan teman. Sehingga pegawai kurang puas dalam keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadi karena adanya hal tersebut. Berdasarkan penjelasan tersebut diharapkan, instansi dan pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan waktu yang lebih efisien agar dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar mencapai kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Purnamasari (2021), Kurnia & Aslam (2021) dan Siahaan (2020) dimana hasil penelitian yang telah dilakukan menyebutkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### d. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan *partial least square* yang telah dilakukan pada table 4.15 diperoleh nilai *p-value* dari pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai yaitu 0,001. Hasil *p-value* memiliki nilai kurang dari 0,05 atau  $0,001 < 0,05$  dengan nilai *t statistic* sebesar 3,246 serta nilai positif pada secara signifikan

koefisien jalur yaitu 0,339. Hasil temuan ini membuktikan pengaruh secara langsung bahwa *self efficacy* yang mampu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember sekaligus menjawab permasalahan keempat penelitian.

Variabel *self efficacy* memiliki 3 indikator yang digunakan untuk mengukur yaitu tingkat kesulitan (*level*), kekeluasaan (*generality*) dan kekuatan (*strength*) dimana berdasarkan hasil tabel 4.9 indikator tingkat kesulitan memiliki nilai *outer loadings* paling tinggi atau dapat dikatakan sebagai indikator yang paling menggambarkan variabel *self efficacy*. Berdasarkan hasil jawaban responden dimana indikator keseimbangan kepuasan memiliki nilai modus S (setuju) atau dapat dikatakan baik dengan 17 atau 33% responden menjawab sangat setuju dan 23 atau 44% responden menjawab setuju.

Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember masih memerlukan tingkat keyakinan pada diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan. Dalam hal ini, didukung dengan tingkat kompetensi pegawai yang salah satunya digambarkan melalui tingkat pendidikan. Hasil penelitian pada tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember berbeda-beda mulai dari SD hingga S2. Untuk yang mendominasi pertama adalah tingkat Strata 1 atau S1 dengan jumlah 67,4% dan disusul dengan tingkat S2 sebesar 13,4%. Dengan adanya tingkat pendidikan yang berbeda-beda tentunya juga akan berpengaruh terhadap tingkat pengetahuan, keterampilan serta pengalaman setiap pegawai yang tentunya juga akan berkaitan dengan *self efficacy* atau keyakinan diri setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Prawironegoro & Utari (2016:111) dengan adanya kompetensi dapat menunjukkan karakter seseorang pegawai yang mampu menghasilkan kinerja yang berbeda dibanding orang lain. Dalam mencapai efikasi diri disertai dengan pengetahuan, keahlian, keterampilan, sumber daya serta peluang sehingga hal tersebut mampu menciptakan *gap* (kesenjangan) antar setiap karyawan. Hal yang paling utama harus diprioritaskan adalah kinerja yang baik agar dapat menciptakan manusia yang dapat untuk diandalkan sehingga dibutuhkan untuk mencapai tujuan

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sabani & Nisfi (2021), Ilman (2020) dan Nusannas, *et al* (2020) dimana *self efficacy* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

e. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan *partial least square* yang telah dilakukan pada table 4.15 diperoleh nilai *p-value* dari pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai yaitu 0,011. Hasil *p-value* memiliki nilai kurang dari 0,05 atau  $0,011 < 0,05$  dengan nilai *t statistic* sebesar 2,540 serta nilai positif pada secara signifikan koefisien jalur yaitu 0,248. Hasil temuan ini membuktikan pengaruh secara langsung bahwa *employee engagement* yang mampu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember sekaligus menjawab permasalahan kelima penelitian.

Variabel *employee engagement* memiliki 3 indikator yang digunakan untuk mengukur yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*) dimana berdasarkan hasil tabel 4.9 indikator dedikasi memiliki nilai *outer loadings* paling tinggi atau dapat dikatakan sebagai indikator yang paling menggambarkan variabel *employee engagement*. Berdasarkan hasil jawaban responden dimana indikator dedikasi memiliki nilai modus SS (sangat setuju) atau dapat dikatakan baik dengan 22 atau 42% responden menjawab sangat setuju dan 21 atau 40% responden menjawab setuju.

Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember memerlukan *employee engagement* untuk dapat meningkatkan kinerja setiap pegawai. Nilai *outer loadings* paling tinggi yang menggambarkan *employee engagement* adalah dedikasi dengan nilai 0,871. Dedikasi oleh pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember diwujudkan melalui pengabdian atau pengorbanan dalam mencapai tujuan instansi. Namun, dalam implementasinya pegawai masih merasakan kendala khususnya dalam hal operasional seperti pembuatan SHU bagi UMKM dan birokrasi terkait yang terus mengalami perubahan yang tentunya berdampak pada dedikasi pegawai dan tentunya terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember

digambarkan bahwa *employee engagement* berdampak pada kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut diharapkan, instansi dan pegawai mampu bersama-sama mengatasi persoalan terkait operasional dan birokrasi agar pegawai lebih jelas dalam menjalankan pekerjaan yang tentunya berdampak pada kinerja untuk mencapai tujuan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Suhandy, *et al* (2022), Widyawati (2020), dan Triliota, *et al* (2017) bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4.5.2 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effects*)

##### a. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil perhitungan *partial least square* yang telah dilakukan pada table 4.16 diperoleh nilai *p-value* dari pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai yang diperkuat oleh *employee engagement* yaitu 0,040. Hasil *p-value* memiliki nilai kurang dari 0,05 atau  $0,040 < 0,05$  dengan nilai *t statistic* sebesar 2,051 serta nilai positif pada secara signifikan koefisien jalur yaitu 0,120. Pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement*. Hasil temuan pengaruh secara tidak langsung ini menunjukkan *employee engagement* mampu memediasi pegawai dalam meningkatkan *work life balance* terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember sekaligus menjawab permasalahan keenam penelitian.

Variabel kinerja pegawai memiliki 6 indikator yang digunakan untuk mengukur yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, komitmen, dan tanggung jawab. Berdasarkan hasil tabel 4.9 indikator kualitas memiliki nilai *outer loadings* paling tinggi atau dapat dikatakan sebagai indikator yang paling menggambarkan variabel kinerja pegawai. Berdasarkan hasil jawaban responden dimana indikator dedikasi memiliki nilai modus S (setuju) atau dapat dikatakan baik dengan 17 atau 33% responden menjawab sangat setuju dan 23 atau 44% responden menjawab setuju. Sehingga dapat diartikan bahwa kuantitas yang paling berkaitan



dengan kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Menurut Lukmiati, *et al* (2020:47) keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan yang baik akan memberikan perasaan puas didalam pribadinya terhadap pekerjaan yang dimiliki. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dapat digambarkan melalui *work life balance* melalui *employee engagement*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Natakusumah, *et al* (2022) dimana hasil menyebutkan bahwa *work life balance* melalui *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil perhitungan *partial least square* yang telah dilakukan pada table 4.16 diperoleh nilai *p-value* dari pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai yang diperkuat oleh *employee engagement* yaitu 0,039. Hasil *p-value* memiliki nilai kurang dari 0,05 atau  $0,039 < 0,05$  dengan nilai *t statistic* sebesar 2,063 serta nilai positif pada secara signifikan koefisien jalur yaitu 0,151. Hasil temuan pengaruh secara tidak langsung ini menunjukkan *employee engagement* mampu memediasi pegawai dalam meningkatkan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember sekaligus menjawab permasalahan ketujuh penelitian.

Variabel kinerja pegawai memiliki 6 indikator yang digunakan untuk mengukur yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, komitmen, dan tanggung jawab. Berdasarkan hasil tabel 4.9 indikator kualitas memiliki nilai *outer loadings* paling tinggi atau dapat dikatakan sebagai indikator yang paling menggambarkan variabel kinerja pegawai. Berdasarkan hasil jawaban responden dimana indikator dedikasi memiliki nilai modus S (setuju) atau dapat dikatakan baik dengan 17 atau 33% responden menjawab sangat setuju dan 23 atau 44% responden menjawab setuju. Sehingga dapat diartikan bahwa kuantitas yang paling berkaitan dengan kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Menurut Ardi, *et al* (2017:164) *self efficacy* dapat meningkatkan kepercayaan diri atas kemampuan dalam menyelesaikan suatu tugas sehingga mendapatkan keberhasilan. Berdasarkan yang terjadi pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro

Kabupaten Jember bahwa tingkat keyakinan diri setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan berbeda. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dapat digambarkan melalui *self efficacy* melalui *employee engagement*. Tingkat keyakinan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mampu meningkatkan kinerja pegawai dimana didukung dengan adanya tingkat *employee engagement* yang menunjang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Nurjannah (2021) dan Arifin, *et al* (2021) dimana hasil menyebutkan bahwa *self efficacy* melalui *employee engagement* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4.6 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan acuan dan pembelajaran bagi peneliti selanjutnya. Berikut keterbatasan dalam penelitian ini:

- a. Penelitian ini hanya menggunakan variabel *work life balance*, *self efficacy* dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.
- b. Saat penyebaran kuisioner, diberikan kepada Kepala Sie Kepegawaian dan tidak ditunggu satu persatu sehingga membutuhkan waktu cukup lama sekitar 2 minggu.
- c. Peneliti tidak dapat memantau langsung saat responden melakukan pengisian kuisioner, maka dari itu hal ini dapat membuat responden dapat saja tidak jujur dalam memberikan respon terhadap pernyataan yang ada pada kuisioner.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan tentang pengaruh *work life balance* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember maka kesimpulannya sebagai berikut:

- a. Pengujian secara langsung pada hipotesis pertama dalam menguji variabel  $X_1$  terhadap  $Z$ , ditemukan hasil bahwa *p-value* sebesar 0,000 dan *t-statistic* sebesar 3,742 yang artinya *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan yang semakin baik antara kehidupan pekerjaan dan pribadi dapat meningkatkan *employee engagement* pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.
- b. Pengujian secara langsung pada hipotesis kedua dalam menguji variabel  $X_2$  terhadap  $Z$ , ditemukan hasil bahwa *p-value* sebesar 0,000 dan *t-statistic* sebesar 4,810 artinya *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat efikasi diri setiap pegawai dapat meningkatkan *employee engagement* pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.
- c. Pengujian secara langsung pada hipotesis ketiga dalam menguji variabel  $X_1$  terhadap  $Y$ , ditemukan hasil bahwa *p-value* sebesar 0,002 dan *t-statistic* sebesar 3,037 yang artinya *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan yang semakin baik antara kehidupan pekerjaan dan pribadi dapat meningkatkan kinerja pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.
- d. Pengujian secara langsung pada hipotesis keempat dalam menguji variabel  $X_2$  terhadap  $Y$ , ditemukan hasil bahwa *p-value* sebesar 0,001 dan *t-statistic* sebesar 3,246 yang artinya *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat efikasi diri setiap pegawai dapat

meningkatkan kinerja pegawai pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

e. Pengujian secara langsung pada hipotesis kelima dalam menguji variabel Z terhadap Y, ditemukan hasil bahwa *p-value* sebesar 0,011 dan *t-statistic* sebesar 2,540 yang artinya *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat *employee engagement* setiap pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

f. Pengujian secara tidak langsung pada hipotesis keenam dalam menguji variabel X<sub>1</sub> terhadap Y melalui Z, ditemukan hasil bahwa *p-value* sebesar 0,040 dan *t-statistic* sebesar 2,051 yang artinya *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement*. Hasil ini menunjukkan bahwa *employee engagement* mampu memediasi pengaruh *work life balance* yang dapat meningkatkan kinerja pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

g. Pengujian secara tidak langsung pada hipotesis ketujuh dalam menguji variabel X<sub>2</sub> terhadap Y melalui Z, ditemukan hasil bahwa *p-value* sebesar 0,039 dan *t-statistic* sebesar 2,063 yang artinya *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement*. Hasil ini menunjukkan bahwa *employee engagement* mampu memediasi pengaruh *self efficacy* yang dapat meningkatkan kinerja pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

## 5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

a. Bagi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember diharapkan lebih meningkatkan *work life balance*, *self efficacy*, dan *employee engagement* pada kinerja pegawai. Pengelolaan manajemen yang baik dari instansi nantinya akan memperoleh timbal balik yang baik dari pegawainya. Keseimbangan dalam

pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu membuat kinerja pegawai lebih optimal sehingga sangatlah dibutuhkan. Kemudian, intensitas untuk melakukan pelatihan bagi pegawai penting untuk diperbanyak sehingga mampu mengurangi *gap* kemampuan atau keterampilan pada setiap pegawai sehingga dapat meningkatkan *engaged* bagi pegawai pada perusahaan dan kinerja yang dihasilkan lebih optimal.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya terkait topik yang sama dan berminat melakukan penelitian tentang *work life balance* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening untuk memperluas variabel-variabel, indikator, serta referensi yang lebih mendalam guna mendukung teoritis maupun kajian empiris pada penelitian, sehingga hasil penelitian dapat terus menyempurnakan penelitian yang telah ada.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bertujuan untuk menambah wawasan peneliti terkait variabel yang diangkat mengenai *work life balance*, *self efficacy* dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada instansi. Penelitian ini juga sudah disesuaikan dengan bidang ilmu yang diambil oleh peneliti dalam konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, N. & Fithriana, N. 2018. *Employee Engagement (Pada Sektor Bisnis dan Publik)*. Malang : IRDH Anggota IKAPI.
- Ahyar, *et al.* 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu Grup.
- Ardanti, D & Rahardja. 2017. Pengaruh Pelatihan, *Self efficacy* dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Hotel & Convention. *Jurnal Manajemen Diponegoro* Vol 6 No (3): 1-11.
- Ardi, V. *et al.* 2017. Pengaruh *Self efficacy* terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 52 No (1): 163-173.
- Ardiansyah, C.A. & Surjanti, J. 2020. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol 8 No (4): 211-221.
- Arifin, Z, *et al.* 2021. The Role Of Employees Engagement And Self-Efficacy On Employee Performance: An Empirical Study On Palm Oil Company. *Natural Volatiles & Essential Oils Journal* Vol 8 No (4) : 177-190.
- Azim, M.T. & Halawani F.M. 2020. Perceived Non Work Social Support and Employee Engagement : the Mediating Role of *Self efficacy*. *Journal Middle East Management* Vol 7 No (2): 166-184.
- Bataineh, K.A. 2019. Impact of Work Life Balance, Happiness at Work on Employee Performance. *International Business Research* Vol 12 No 2: 99 – 112.
- Bupati Jember. 2021. *Peraturan Bupati Jember Nomor 21 Tahun 2021*. Jember: Jawa Timur.
- Carter, W.R. *et al.* 2016. The Effects of Employee Engagement and *Self efficacy* on Job Performance : A Longitudinal Field Study. *The International Journal of Human Resource Management*: 1-21.
- Cho, E., *et al.* 2022. Work Family Balance, *Self efficacy* During the Pandemic : A Longitudinal Study of Working Informal Caregivers of Older Adults. *Journal of Occupational Health Psychology* Vol 27 No (3): 349-358.
- Dewi, R.S. *et al.* 2022. Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan

- Kamal Jakarta Barat. *Jurnal Ilmu Ilmiah Manajemen Magister* Vol 1 No (1): 53-73.
- Dihag, R.F. *et al.*, 2022. Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat RSUD Generasi Y. *Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung* Vol 4 No (1): 16-30.
- Dinas Koperasi dan Usaha Mikro. 2021. *Laporan Kinerja Tahunan 2021*. Jember: Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.
- Duryadi. 2021. *Metode Penelitian Ilmiah (Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS)*. Semarang : Yayasan Prima Agus Teknik.
- Fitriyah, L.A. *et al.* 2019. *Menanamkan Efikasi Diri dan Kestabilan Emosi*. Jombang : LPPM Unhasy Tebuireng.
- Foanto, E.F. 2020. Peran Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga di Makasar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan* Vol 6 No (1): 37-45.
- Ilman, F. 2020. Pengaruh Employee Engagement dan Self efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Hearindo Teknik. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Katili P, *et al.* 2021. The Effects of Leaderships Styles, Work-Life Balance and Employee Engagement on Employee Performance. *Quantitative Economics and Management Studies Journal*. Vol 2 No (3) : 199-205.
- Kim, H. K. 2014. Work Life Balance and Employee Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. *International Journal: Global Business and Management Research* Vol 6 No.1: 37-51.
- Kurnia, C. & Widigdo, A. 2021. Effect of Work-Life Balance, Job Demand, Job Insecurity on Employee Performance at PT Jaya Lautan Global with Employee Well-Being as a Mediation Variable. *European Journal of Business and Management Research*. Vol 6 No (5). 147-152.
- Lukmiati, *et al.*, 2020. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*. Vol 3 No (3): 46-50.
- Major, A. 2016. *Sources of Self Efficacy for Regulated Learning, and Student Engagement in Adolescents with ADHD*. University of Toronto : Toronto.

- Maszura, L. 2020. *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Dimensi Big Five Personality terhadap Work Life Balance*. Medan: Universitas Sumatra Utara.
- Maghfiroh, S.H. 2021. Pengaruh Work Life Balance dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (pada PT. Surya Mandiri Jaya Sakti). Magelang: Universitas Muhammadiyah.
- Mustika, I. N & Widyawati, S.R. 2020. The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, *Self efficacy* on Employee Performance in Small Business. *Jurnal Review dan Penelitian Kontemporer Internasional* Vol 11 No (4): 771-775.
- Natakusumah, M.O., *et al.* 2022. Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan Coffeshop di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol 7 No (1): 133-143.
- Nisfi, F & Sa'bani. 2021. Pengaruh *Self efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudra Sinergi Industri Subang. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati.
- Nugrahani, F. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Surakarta.
- Nurfajar, *et al.* 2018. Pengaruh Employee Engagement dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT Nikomas Gemilang S5 Serang Banten. *Jurnal Pengembangan Wirasawasta* Vol 20 No (1): 35-46.
- Nurjanah, C.D. 2021. Peran Employee Engagement pada Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Staf Temporer. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah.
- Nursannas, *et al* 2020. Pengaruh *Self efficacy* dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Literasi Digital. *Jurnal Manajemen* Vol 11 No (1): 63-68.
- Poltak, L. & Sarton. 2019. *Manajemen Kinerja (Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja)*. Depok : PT. RajaGrafindo Persada.
- Prawironegoro, D. & Utari, D. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kajian secara Filsafat, Ekonomi, Sosial, Antropologi, dan Politik)*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Pulungan, P.I.S & Rivai, H.A. 2021. Pengaruh Locus of Control dan *Self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening pada PT. Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi* Vol 7 No (1): 54-65.



- Putri, N.V. & Purnamasari, I. 2021. Pengaruh Employee Engagement dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance. *Jurnal Manajemen dan Penelitian Bisnis* Vol 1 No (2): 7-33.
- Putri, S.V.B.A. 2020. Pengaruh *Self efficacy*, Work Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan PT. Arcnic Setia Jaya. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Puspitasari, A.S. & Darwin, M. 2021. Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Employee Engagement. *International Journal of Science and Society*, Vol 3 No (1) : 334 – 344.
- Sarikit, M. 2017. Pengaruh Work Life Balance dan Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol 1 No (1): 82-91.
- Siahaan, E.A. 2020. Pengaruh *Work Life Balance*, *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Pantilang. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Siyoto, S. & Sodik, A. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sohandi, R. *et al.* 2020. Pengaruh Work Life Balance, Komitmen Organisasi, dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama di Kota Makasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi* Vol 3 No (2): 76-85.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suhery, *et al.* 2020. Pengaruh *Self efficacy* dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan di Padang. *Jurnal Sistem Terbuka* Vol 15 No (4): 239-260.
- Syahza, A. 2021. *Metodologi Penelitian Edisi Revisi*. Pekanbaru: UR Press.
- Titien. 2016. Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement. *Jurnal Penelitian Psikologi* : 113-130.
- Turpo, D.B., *et al.* 2022. Burnout, Professional *Self efficacy*, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Employee Engagement. *Journal of Primary Care & Community Health* Vol 13 : 1-9.
- Vizha, S.A. 2020. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi pada

Bank BRI Syariah Cabang Fatmawati). Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Widyawati, S.R. & Karwini, N.K. 2018. Pengaruh Self Esteem, *Self efficacy*, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Jurnal Forum Manajemen* Vol 16 No (2): 54-64.

Yusuf, R.M, *et al.*, 2019. Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Iindospice di Manado. *Jurnal EMBA* Vol 7 No (4) : 787-797.



**LAMPIRAN****Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Sdr./i

Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat penulisan skripsi untuk menyelesaikan studi S-1, saya mahasiswa S-1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember bermaksud untuk melakukan penelitian ilmiah untuk menyelesaikan penyusunan skripsi. Adapun judul yang saya angkat adalah “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dengan dan *Employee Engagement* sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember”.

Berkaitan dengan judul tersebut, dimohon dengan hormat kepada saudara/i untuk ikut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner dengan jujur dan apa adanya. Peneliti tidak akan mempublikasikan jawaban yang diberikan dan akan menjamin kerahasiaan identitas maupun jawaban sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah yang berlaku.

Terimakasih atas kesediaan dan kerjasama dari saudara/i yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,



Kamillaeni Jamillah

NIM 190810201032

### Lembar Kuesioner

#### I. Identitas Responden

- a. Nama Responden : .....
- b. Usia Responden : .....
- c. Jenis Kelamin : Laki-Laki/ Perempuan (\*coret salah satu)
- d. Jabatan : .....
- e. Lama Bekerja : .....

#### II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- a. Isilah identitas Saudara/I (Identitas akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti).
- b. Mohon menjawab pernyataan ini dengan sejujur-jujurnya dengan kenyataan agar penelitian ini valid.
- c. Beri tanda checklist (√) pada jawaban pilihan saudara/i.

### Kuesioner

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>1. Work Life Balance (X1)</b>						
1.	Saya membutuhkan waktu seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi					
2.	Saya berupaya melakukan pembagian keterlibatan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang					
3.	Saya akan merasa puas jika dalam kehidupan pekerjaan dan pribadi saya berjalan dengan seimbang					
<b>2. Self efficacy (X2)</b>						

1.	Saya segera berusaha menemukan solusi jika mengalami kesulitan					
2.	Saya berupaya melakukan pengembangan pada pekerjaan					
3.	Saya membutuhkan rasa keyakinan dan ketahanan dalam menyelesaikan pekerjaan					
<b>3. Employee Engagement (Z)</b>						
1.	Saya membutuhkan energi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya merasa bangga dapat bekerja di tempat ini					
3.	Saya berupaya konsentrasi penuh dalam menyelesaikan pekerjaan					
<b>4. Kinerja Pegawai (Y)</b>						
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan karena sarana dan prasarana yang memadai					
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan diri saya sendiri					
6.	Saya dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan					

## Lampiran 2. Rekapitulasi Data Responden

No.	Keterangan	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja
1	PNS	P	S2	20-30 tahun
2	PNS	L	S1	11-20 tahun
3	PNS	L	S2	20-30 tahun
4	PNS	P	S2	20-30 tahun
5	PNS	P	S1	20-30 tahun
6	PNS	L	S2	11-20 tahun
7	PNS	P	S2	11-20 tahun
8	PNS	P	S1	11-20 tahun
9	PNS	P	S1	20-30 tahun
10	PNS	L	S1	11-20 tahun
11	PNS	P	S1	11-20 tahun
12	PNS	P	S1	20-30 tahun
13	PNS	P	S1	20-30 tahun
14	PNS	P	S1	20-30 tahun
15	PNS	L	S1	11-20 tahun
16	PNS	L	D3	11-20 tahun
17	PNS	L	S1	20-30 tahun
18	PNS	P	SMA	11-20 tahun
19	PNS	P	S1	20-30 tahun
20	PNS	P	S1	20-30 tahun
21	PNS	L	SMP	11-20 tahun
22	Non PNS	L	S1	1-10 tahun
23	Non PNS	L	S1	11-20 tahun
24	Non PNS	L	S1	1-10 tahun
25	Non PNS	P	S1	11-20 tahun
26	Non PNS	L	D3	11-20 tahun
27	Non PNS	P	S1	1-10 tahun
28	Non PNS	P	S1	1-10 tahun
29	Non PNS	P	D3	1-10 tahun
30	Non PNS	P	SMA	1-10 tahun
31	Non PNS	P	S1	1-10 tahun
32	Non PNS	L	S2	1-10 tahun
33	Non PNS	L	S1	1-10 tahun

34	Non PNS	P	S1	1-10 tahun
35	Non PNS	P	S2	20-30 tahun
36	Non PNS	L	S1	1-10 tahun
37	Non PNS	L	S1	1-10 tahun
38	Non PNS	L	S1	20-30 tahun
39	Non PNS	L	S1	1-10 tahun
40	Non PNS	L	S1	1-10 tahun
41	Non PNS	L	S1	20-30 tahun
42	Non PNS	L	S1	1-10 tahun
43	Non PNS	P	S1	1-10 tahun
44	Non PNS	L	S1	1-10 tahun
45	Non PNS	P	S1	1-10 tahun
46	Non PNS	L	S1	1-10 tahun
47	Non PNS	L	S1	1-10 tahun
48	Non PNS	L	S1	1-10 tahun
49	Non PNS	L	SMA	1-10 tahun
50	Non PNS	L	SMP	20-30 tahun
51	Non PNS	L	SMA	1-10 tahun
52	Non PNS	L	SMP	1-10 tahun

## Lampiran 3. Rekapitulasi Data Kuesioner

No	X1.1	X1.2	X1.3	TX1	X2.1	X2.2	X2.3	TX2
1	4	3	4	11	4	4	4	12
2	5	4	5	14	5	4	5	14
3	5	4	5	14	5	4	5	14
4	3	4	4	11	4	5	4	13
5	4	5	4	13	4	5	5	14
6	4	3	3	10	4	3	4	11
7	4	3	4	11	4	3	4	11
8	4	3	4	11	3	3	3	9
9	3	4	5	12	3	4	5	12
10	5	5	5	15	5	5	5	15
11	4	2	4	10	4	2	4	10
12	4	4	4	12	4	4	4	12
13	3	4	4	11	3	3	4	10
14	4	3	4	11	4	3	4	11
15	5	5	5	15	5	5	5	15
16	5	5	5	15	5	5	5	15
17	4	4	4	12	4	4	4	12
18	3	5	5	13	3	5	5	13
19	4	5	4	13	4	5	4	13
20	5	5	4	14	5	5	4	14
21	5	5	5	15	5	5	5	15
22	4	5	5	14	4	5	5	14
23	5	5	5	15	5	4	5	14
24	3	4	4	11	3	4	4	11
25	3	3	3	9	3	4	5	12



26	5	4	3	12	5	5	5	15
27	5	5	5	15	5	5	5	15
28	5	4	5	14	5	4	5	14
29	3	3	3	9	3	3	3	9
30	5	5	5	15	4	5	5	14
31	4	4	4	12	4	3	4	11
32	4	3	4	11	3	4	3	10
33	5	4	4	13	3	3	4	10
34	5	5	5	15	4	5	5	14
35	4	5	4	13	4	5	4	13
36	4	3	4	11	4	3	5	12
37	3	5	3	11	5	4	5	14
38	3	3	3	9	3	3	4	10
39	4	5	4	13	5	4	5	14
40	5	5	5	15	5	5	4	14
41	3	4	3	10	3	4	4	11
42	4	5	5	14	4	5	5	14
43	5	5	5	15	5	5	5	15
44	5	5	5	15	5	4	5	14
45	5	4	5	14	4	5	4	13
46	4	5	3	12	4	4	5	13
47	4	5	5	14	4	5	5	14
48	5	5	4	14	5	5	5	15
49	3	3	3	9	3	4	3	10
50	5	5	5	15	4	4	5	13
51	4	4	4	12	4	3	4	11
52	5	5	5	15	4	4	5	13

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	TY1	Z1.1	Z1.2	Z1.3	TZ1
1	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	12
2	5	4	5	5	4	5	28	5	5	4	14
3	5	4	5	5	4	5	28	5	5	4	14
4	4	5	4	3	4	4	24	5	5	4	14
5	4	5	5	4	5	4	27	5	5	5	15
6	4	3	4	4	3	3	21	3	3	3	9
7	4	3	4	4	3	4	22	4	4	3	11
8	3	3	3	4	3	4	20	3	3	3	9
9	3	4	5	3	4	5	24	5	3	4	12
10	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15
11	4	2	4	4	2	4	20	4	4	2	10
12	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	12
13	3	3	3	3	4	4	20	4	3	3	10
14	4	3	3	4	3	4	21	4	4	3	11
15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15
16	5	5	3	3	5	5	26	5	5	5	15
17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12
18	3	4	4	3	5	5	24	5	3	5	13
19	4	5	4	4	5	4	26	4	4	5	13
20	5	5	4	5	5	4	28	4	5	5	14
21	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15
22	4	5	5	4	3	3	24	5	4	5	14
23	5	4	5	5	5	5	29	5	5	4	14
24	3	4	4	3	4	4	22	4	3	4	11
25	3	4	5	3	3	3	21	3	4	4	11

26	5	5	5	5	4	3	27	3	5	5	13
27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15
28	5	4	5	5	4	5	28	5	5	4	14
29	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9
30	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	14
31	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	12
32	3	4	3	4	3	4	21	5	4	4	13
33	3	3	4	5	4	4	23	3	4	4	11
34	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	15
35	4	5	4	4	5	4	26	4	4	5	13
36	4	3	5	4	3	4	23	4	4	3	11
37	5	4	5	3	5	3	25	5	4	3	12
38	3	3	4	3	3	3	19	4	3	3	10
39	5	4	5	4	5	4	27	4	5	5	14
40	5	5	4	5	5	5	29	4	5	5	14
41	3	4	4	3	4	3	21	5	4	4	13
42	4	5	3	4	3	3	22	5	4	5	14
43	5	5	3	5	3	3	24	5	5	4	14
44	5	4	5	5	4	5	28	5	5	4	14
45	4	3	4	3	4	5	23	5	4	4	13
46	4	4	2	4	5	3	22	3	4	4	11
47	4	3	3	4	5	5	24	5	4	5	14
48	5	5	5	3	5	4	27	4	5	5	14
49	3	4	3	3	4	3	20	3	3	4	10
50	4	4	5	5	5	5	28	5	5	4	14
51	4	3	4	4	4	4	23	5	4	4	13
52	4	4	5	5	5	5	28	5	5	4	14

## Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

*a. Loading Factors****Outer Loadings***

	Work Life Balance (X1)	Self Efficacy (X2)	Kinerja (Y)	Employee Engagement (Z)
X1.1	0.821			
X1.2	0.810			
X1.3	0.848			
X2.1		0.828		
X2.2		0.778		
X2.3		0.817		
Y1.1			0.796	
Y1.2			0.687	
Y1.3			0.622	
Y1.4			0.691	
Y1.5			0.732	
Y1.6			0.651	
Z1.1				0.687
Z1.2				0.871
Z1.3				0.789

***b. Cross Loadings******Discriminant Validity***

	Work Life Balance (X1)	Self Efficacy (X2)	Kinerja (Y)	Employee Engagement (Z)
X1.1	<b>0,821</b>	0,685	0,613	0,610
X1.2	<b>0,810</b>	0,712	0,615	0,622
X1.3	<b>0,848</b>	0,690	0,606	0,685
X2.1	0,713	<b>0,828</b>	0,618	0,612
X2.2	0,715	<b>0,778</b>	0,610	0,630
X2.3	0,706	<b>0,817</b>	0,621	0,671
Y1.1	0,680	0,710	<b>0,796</b>	0,673
Y1.2	0,710	0,706	<b>0,687</b>	0,626
Y1.3	0,722	0,680	<b>0,622</b>	0,606
Y1.4	0,685	0,711	<b>0,691</b>	0,680
Y1.5	0,712	0,705	<b>0,732</b>	0,645
Y1.6	0,690	0,703	<b>0,651</b>	0,623
Z1.1	0,721	0,706	0,620	<b>0,687</b>
Z1.2	0,673	0,680	0,610	<b>0,871</b>
Z1.3	0,716	0,710	0,614	<b>0,789</b>

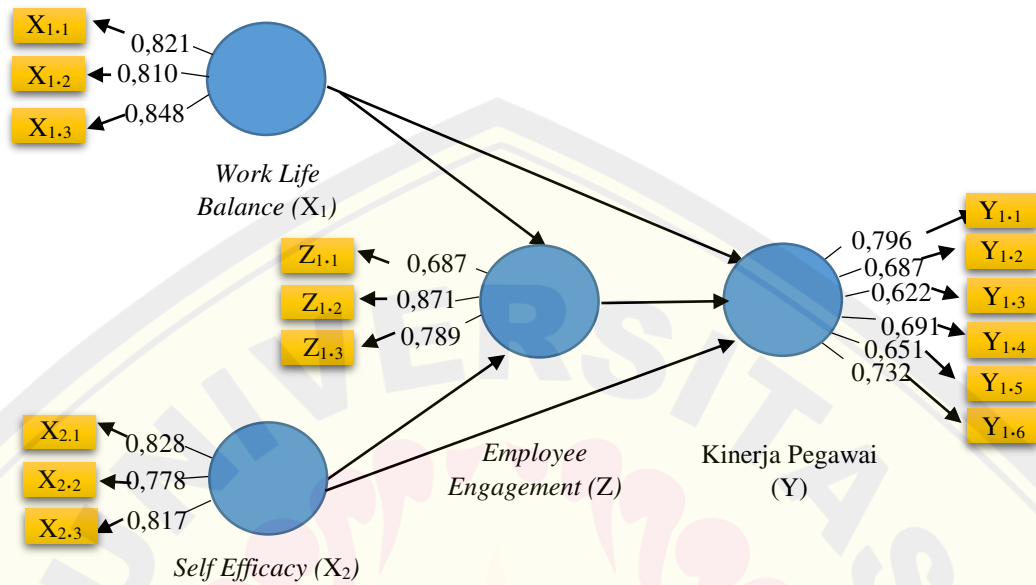
***c. Average Variance Extracted (AVE), Cronbach Alpha, dan Composite Alpha******Construct Reliability and Validity***

	Cronbach's Alpha	Rho_a	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Work Life Balance (X1)	0,768	0,769	0,866	0,683
Self Efficacy (X2)	0,734	0,736	0,849	0,653
Employee Engagement (Z)	0,790	0,801	0,850	0,588
Kinerja (Y)	0,690	0,727	0,828	0,618

Lampiran 5. Analisis *Partial Least Square* (PLS)

**a. Diagram Jalur**

Konstruksi Diagram Jalur



**b. R-Square**

	R-Square	R-Square Adjusted
Employee Engagement ( $Z$ )	0,823	0,816
Kinerja Pegawai ( $Y$ )	0,846	0,836

**c. F-Square**

	Work Life Balance ( $X_1$ )	Self Efficacy ( $X_2$ )	Employee Engagement ( $Z$ )	Kinerja Pegawai ( $Y$ )
Work Life Balance ( $X_1$ )			0,366	0,210
Self Efficacy ( $X_2$ )			0,573	0,170
Employee Engagement ( $Z$ )				0,092
Kinerja Pegawai ( $Y$ )				

**d. Path Coefficients**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T statistics	P Values
Work Life Balance (X1) – Employee Engagement (Z)	0,424	0,420	0,113	3,742	0,000
Self Efficacy (X2) – Employee Engagement (Z)	0,531	0,537	0,110	4,810	0,000
Work Life Balance (X1) – Kinerja Pegawai (Y)	0,351	0,346	0,116	3,037	0,002
Self Efficacy (X2) – Kinerja Pegawai (Y)	0,339	0,337	0,104	3,246	0,001
Employee Engagement (Z) – Kinerja Pegawai (Y)	0,284	0,294	0,112	2,540	0,011

**e. Indirect Effect**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T statistics	P Values
Work Life Balance (X1) – Employee Engagement (Z) – Kinerja Pegawai (Y)	0,120	0,123	0,059	2,051	0,040
Work Life Balance (X1) – (Z) Employee Engagement – Kinerja Pegawai (Y)	0,151	0,159	0,073	2,063	0,039

Lampiran 6. Dokumentasi Penelitian



Penyerahan Kuesioner Penelitian



Pengambilan Kuesioner Penelitian



Wawancara kepada salah satu Kasi dan meminta data terkait



Penelitian akhir pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember