

PERAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE

Tesis

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen**



Disusun oleh :

Rizka Himawaty

NIM: 20402000085

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
SEMARANG
2022**

PERAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE

Disusun Oleh :

Rizka Himawaty

NIM: 20402000085

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan
kehadapan sidang panitia ujian Tesis
Program Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 06 September 2022
Pembimbing,


Prof. Dr. Widodo. SE. M.Si

NIDN. 0608026502

PERAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE

Disusun Oleh :

Rizka Himawaty

NIM: 20402000085

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 06 September 2022

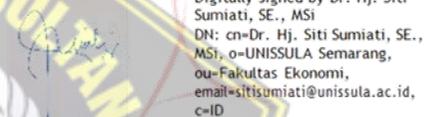
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji 1



Prof. Dr. Widodo. SE. M.Si
NIDN. 0608026502



Digitally signed by Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., MSi
DN: cn=Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., MSi, o=UNISSULA Semarang, ou=Fakultas Ekonomi, email=sitisumiati@unissula.ac.id, c-ID

Dr. Hj. Siti Sumiati. SE. M.Si
NIDN. 0619036801

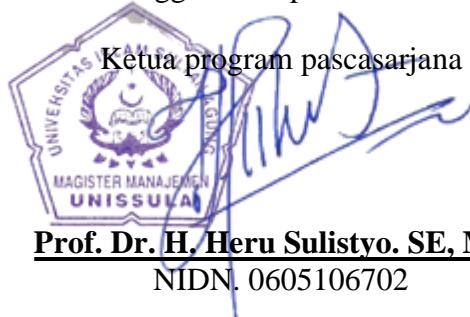
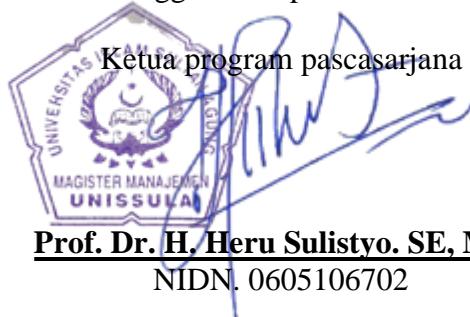
Penguji 2



Dr. Budhi Cahyono. SE. M.Si
NIDN. 0609116802

Tesis telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen
Tanggal 06 September 2022

Ketua program pascasarjana



Prof. Dr. H. Heru Sulisty. SE, M.Si
NIDN. 0605106702

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Rizka Himawaty

NIM : 20402000085

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi Unissula Semarang

Dengan ini menyatakan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Desertasi* dengan judul:

PERAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE

dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalty Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data dan dipublikasikannya di Internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 06 September 2022

Yang menyatakan



(Rizka Himawaty)

*Coret yang tidak perlu

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Tidak ada yang tidak mungkin bila Allah berkehendak.

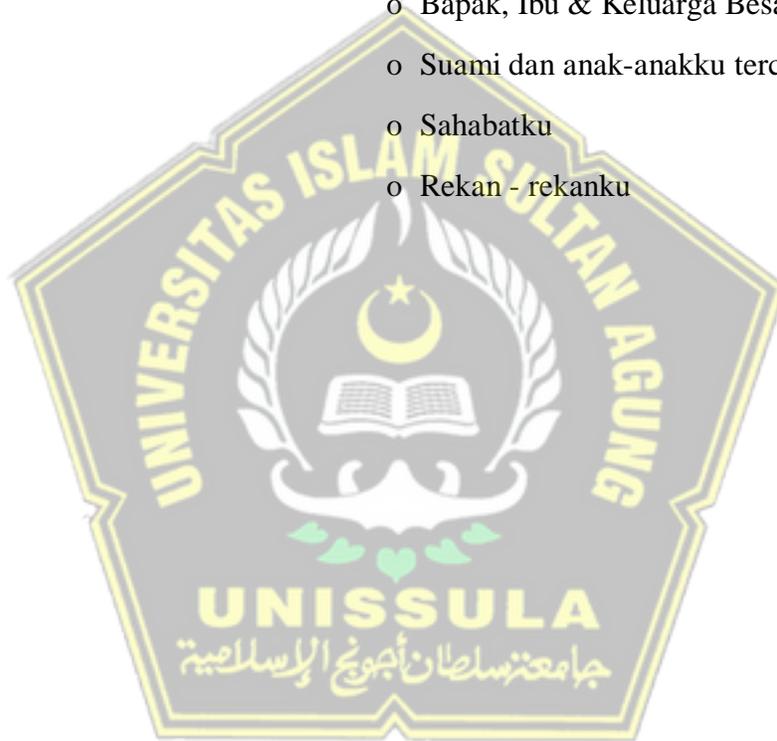
Apapun yang menjadi takdirmu akan mencari jalan menemukanmu

Angin tidak berhembus menggoyangkan pepohonan melainkan menguji kekuatan akarnya

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya

Kupersembahkan kepada :

- o Bapak, Ibu & Keluarga Besar
- o Suami dan anak-anakku tercinta
- o Sahabatku
- o Rekan - rekanku



ABSTRAK

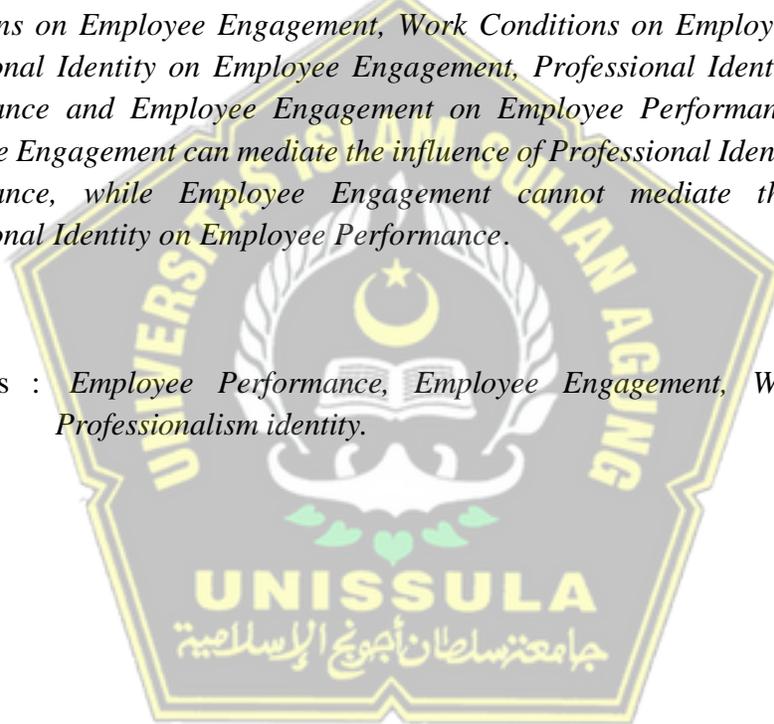
Penelitian ini bertujuan untuk mengukur peran *Employee Engagement* sebagai mediasi pengaruh *Work Conditions* dan *Professional Identity*, sehingga dapat meningkatkan *Employee Performance*. Unit analisis penelitian berada pada salah satu Biro pada Instansi Kepolisian di Jawa Tengah. Jenis penelitian pada penelitian ini berbentuk *Explanatory Research*, dengan jumlah sampel berdasarkan metode sensus yang artinya bahwa responden berjumlah 57 orang. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan aplikasi *SmartPLS (Partial Least Square) Student Version*. Hasil pada penelitian ini menunjukkan pengaruh positif signifikan antara *Work Conditions* terhadap *Employee Engagement*, *Work Conditions* terhadap *Employee Performance*, *Professional Identity* terhadap *Employee Engagement*, *Professional Identity* terhadap *Employee Performance* dan *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*. Selain itu *Employee Engagement* dapat menjadi mediasi pengaruh *Professional Identity* terhadap *Employee Performance*, sedangkan *Employee Engagement* tidak dapat menjadi mediasi pengaruh *Professional Identity* terhadap *Employee Performance*.

Kata Kunci : *Employee Performance, Employee Engagement, Work Conditions, Professionalism identity.*

ABSTRACT

This study aims to measure the role of Employee Engagement as a mediation of the influence of Work Conditions and Professional Identity, so as to increase Employee Performance. The research analysis unit is located in one of the bureaus at the Police Agency in Central Java. The type of research in this study is in the form of Explanatory Research, with the number of samples based on the census method, which means that there are 57 respondents. The analytical tool used in this study is Structural Equation Modeling (SEM) with the SmartPLS (Partial Least Square) Student Version application. The results of this study indicate a significant positive effect between Work Conditions on Employee Engagement, Work Conditions on Employee Performance, Professional Identity on Employee Engagement, Professional Identity on Employee Performance and Employee Engagement on Employee Performance. In addition, Employee Engagement can mediate the influence of Professional Identity on Employee Performance, while Employee Engagement cannot mediate the influence of Professional Identity on Employee Performance.

Keywords : *Employee Performance, Employee Engagement, Work Conditions, Professionalism identity.*



KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, kepada Allah Yang Maha Kuasa yang telah memberikan berbagai anugrah, dengan demikian terselesainya Tesis ini adalah wujud anugrahMu. Oleh karena itu pada kesempatan ini, mengucapkan terima kasih kepada:

Prof. Dr. Widodo. SE. M.Si selaku Pembimbing, yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dengan penuh komunikatif, kesabaran, dan keteladanan.

Seluruh dosen Program Magister Manajemen (PDIM) Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, telah menginspirasi, memotivasi dan memberikan keteladanan menyelesaikan studi.

Rekan-rekan Program Magister Manajemen Program Magister Manajemen Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, atas motivasi dan solidaritas dalam menempuh Program Magister Manajemen.

Akhirnya kepada semua pihak dan handai taulan, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi dalam penyusunan Tesis ini.

Semarang, 06 September 2022

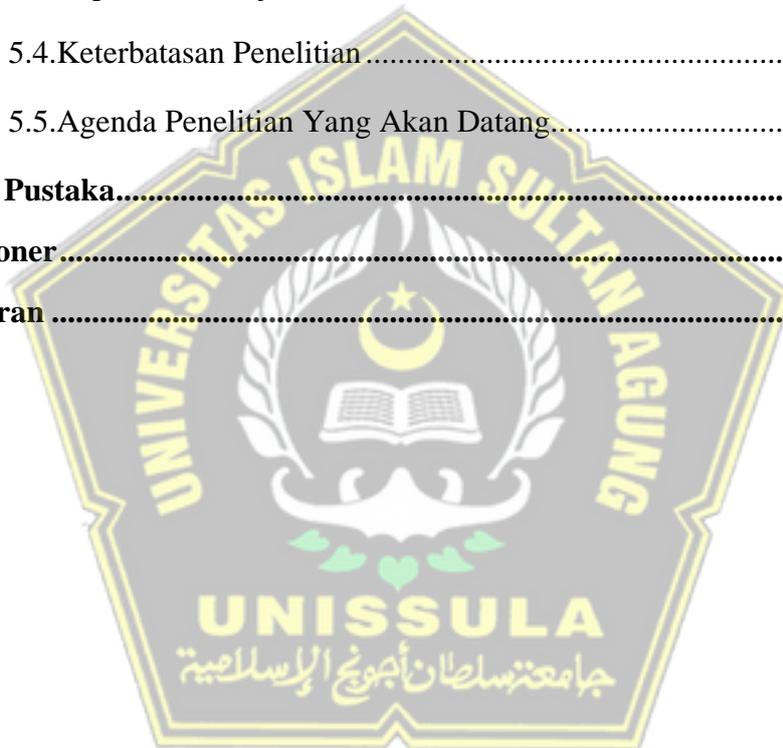
Penyusun

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1. <i>Employee Performance</i>	7
2.2. <i>Employee Engagement</i>	8
2.3. <i>Work Conditions</i>	9
2.4. <i>Profesional Identity</i>	11
2.5. Penelitian Terdahulu.....	13
2.6. Model Empirik Penelitian.....	13

BAB III METODE PENELITIAN	14
3.1. Jenis Penelitian	14
3.2. Variabel Dan Indikator	14
3.3. Sumber Data	16
3.4. Metode Pengumpulan Data	16
3.5. Responden	16
3.6. Teknik Analisis	17
BAB IV HASIL PENELITIAN	22
4.1. Analisis Karakteristik Responden	22
4.1.1. Jenis Kelamin	22
4.1.2. Pendidikan	22
4.1.3. Usia	23
4.1.4. Masa Kerja	24
4.2. Analisis Deskriptif Variabel	25
4.2.1. <i>Employee Performance</i>	25
4.2.2. <i>Employee Engagement</i>	27
4.2.3. <i>Work Conditions</i>	28
4.2.4. <i>Professional Identity</i>	30
4.3. Analisis Data	31
4.3.1. Uji Validitas	32
4.3.1.1. <i>Convergent Validity</i>	33
4.3.1.2. <i>Discriminant Validity</i>	36
4.3.2. Uji Reliabilitas	37
4.3.3. Pengujian Model <i>Struktural (Inner Model)</i>	37
4.3.3.1. <i>R-Square</i>	37

4.3.3.2. <i>Q-Square</i>	38
4.4.Pengujian Hipotesis.....	39
4.5.Pengujian Jalur	45
BAB V PENUTUP	47
5.1.Simpulan.....	47
5.2.Implikasi Teori	47
5.3.Implikasi Manajerial	48
5.4.Keterbatasan Penelitian	50
5.5.Agenda Penelitian Yang Akan Datang.....	50
Daftar Pustaka.....	51
Kuestioner.....	54
Lampiran	60



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Research gap.....	3
Tabel 1.2 Persentase Kenaikan Atau Penurunan Nilai Dari Staf Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Tengah	5
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 3.1 Definisi Operasional Dan Indikator Variabel	15
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden	22
Tabel 4.2. Pendidikan Responden.....	23
Tabel 4.3. Usia Responden.....	24
Tabel 4.4. Masa Kerja Responden.....	25
Tabel 4.5. Deskriptif Variabel <i>Employee Performance</i>	26
Tabel 4.6. Deskriptif Variabel <i>Employee Engagement</i>	27
Tabel 4.7. Deskriptif Variabel <i>Work Conditions</i>	29
Tabel 4.8. Deskriptif Variabel <i>Professional Identity</i>	30
Tabel 4.9. Nilai <i>Convergent Validity</i> Menggunakan <i>Outer Loadings</i> (>0,7)....	34
Tabel 4.10. Nilai <i>Convergent Validity</i> setelah di <i>Drop</i> menggunakan <i>Outer Loadings</i> (.0,7)	35
Tabel 4.11. <i>Average Variance Extracted</i>	36
Tabel 4.12. <i>Chronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	37
Tabel 4.13. <i>R-square</i>	38
Tabel 4.14. Analisis Hubungan Menggunakan <i>Path Coefficients</i>	40
Tabel 4.15. Analisis jalur menggunakan <i>Path Coefficients</i>	45

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Model Penelitian.....	15
Gambar 4.1. Nilai <i>Convergent Validity</i>	33
Gambar 4.2. Nilai <i>Convergent Validity</i> Setelah di <i>Drop</i>	35
Gambar 4.3. Analisis Hubungan menggunakan <i>Bootstrapping</i>	40



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang perlu diperhatikan oleh organisasi, sehingga sumber daya manusia yang ada pada organisasi harus lebih ditingkatkan, karena hal tersebut menjadi penentu kelangsungan hidup suatu organisasi. Menurut Rulandari (2017) Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik merupakan salah satu faktor penting tercapainya tujuan dari sebuah instansi. Untuk itu setiap instansi akan menilai kualitas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dapat diukur dari *Performance* dari masing-masing SDM, yang tentunya akan mempengaruhi sebuah *Performance* dari organisasi.

Pentingnya *Employee Performance* sebagai pendorong organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi, hal tersebut mengacu pada kemampuan kerja seorang pegawai tentang apa yang bisa dia lakukan atau tidak. Menurut Karavardar (2014) semua tindakan yang ditampilkan seorang pegawai saat bekerja merupakan sesuatu yang dapat di nilai oleh organisasi, sehingga *Performance* dari seseorang ditentukan melalui tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karavardar (2014) juga menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi *Performance* dari seorang pegawai, sehingga dalam hal ini *Employee Performance* dapat didorong oleh faktor-faktor tertentu.

Faktor pertama adalah *Work Conditions*, dimana faktor ini merupakan keadaan sekitar tempat untuk bekerja dari seorang karyawan, baik secara fisik maupun non fisik yang berdampak pada pemberian kesan yang menyenangkan, mengamankan dan menentramkan (Zakiyah dan Sudarijati, 2017). Menurut Bashir et al., (2020) *Work Conditions* yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan *Work Conditions* yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula.

Work Conditions terbukti sangat penting terhadap *Employee Performance*, namun hal tersebut masih terdapat inkonsistensi antar hasil penelitian. Hal tersebut terbukti pada penelitian yang dilakukan oleh Zakiyah dan Sudarijati (2017), Bashir et al., (2020) dan Efawati (2020) yang menghasilkan *Work Conditions* berpengaruh terhadap *Employee Performance*. Berbeda dengan hasil yang ditunjukkan oleh penelitian Salutondok dan Soegoto (2015) bahwa *Work Conditions* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance*.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi *Employee Performance* adalah *Professional Identity* yang merupakan kepatuhan seseorang individu terhadap standar profesi atau tugas yang dilakukan oleh individu, selain itu juga menjalankan kode etik sesuai profesi dari individu (Fitzgerald, 2020). Selain itu *Professional Identity* menurut Rulandari (2017) adalah sebuah klasifikasi individu dalam hal pekerjaan yang mereka jalani saat ini, sehingga hal tersebut mampu mempengaruhi hasil atau kinerja yang sedang dirinya lakukan saat ini.

Pengaruh *Professional Identity* terhadap *Employee Performance* juga masih mengalami hasil penelitian yang inkonsistensi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmat (2021), Luthan, et al. (2019), Park & Kim (2018) yang menghasilkan *Professional Identity* berpengaruh terhadap *Employee Performance*. Berbeda dengan hasil yang ditunjukkan oleh penelitian Kaawaase (2018), Hadisantoso, et al. (2017) bahwa *Professional Identity* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance*.

Perbedaan hasil pada penelitian di atas dapat disimpulkan dalam tabel 1.1 berikut

Tabel 1.1 Resesarch Gap

No	Temuan
1	Studi penelitian Zakiyah dan Sudarijati (2017), Bashir et al., (2020) dan Efawati (2020) menghasilkan <i>Work Conditions</i> berpengaruh Terhadap <i>Employee Performance</i> . Studi penelitian Salutondok dan Soegoto (2015) menghasilkan <i>Work Conditions</i> tidak berpengaruh Terhadap <i>Employee Performance</i>
2	Studi Nurrohmat (2021), Luthan, et al. (2019), Park & Kim (2018) menghasilkan <i>Professional Identity</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Performance</i> . Studi Kaawaase (2018), dan Hadisantoso, et al. (2017) menghasilkan <i>Professional Identity</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Employee Performance</i> .

Melihat adanya inkonsistensi yang dialami oleh variabel *Work Conditions* dan *Professional Identity* terhadap *Employee Performance*. Penulis memilih variabel *Employee Engagement* sebagai mediasi dikarenakan pada penelitian yang dilakukan oleh Wang, et al. (2020) *Employee Engagement* mampu menjadi variabel mediasi *Professional Identity* terhadap *Employee Performance*. Selain itu *Employee*

Engagement juga menyampaikan bahwa keterkaitan pegawai merupakan sesuatu yang tumbuh dari tingkat emosional seseorang pada organisasi yang berarti bahwa pegawai sangat peduli akan karir dan organisasi mereka (Joushan, 2015). Sehingga diharapkan *Employee Engagement* dapat memediasi pengaruh *Work Conditions* dan *Professional Identity* terhadap *Employee Performance* dalam penelitian ini.

Objek pada penelitian ini adalah instansi pemerintahan yang berbentuk Kepolisian Daerah atau disingkat Polda merupakan salah satu instansi pemerintah di bawah Kapolri yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat. Selain itu juga menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat pada tingkat Provinsi. Dimana salah satu markas dari Polda berada di Provinsi Jawa Tengah, atau sering disebut Polda Jateng yang bertanggungjawab atas tugas dari kepolisian pada Provinsi Jawa Tengah, yang beralamat di Jalan Pahlawan Nomor 1 Kota Semarang.

Fenomena permasalahan yang terjadi pada *Performance* staf Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Tengah. Hal tersebut terlihat pada hasil penilaian SMK (Sistem Manajemen Kinerja) di 2 (dua) semester pada tahun 2020. Pada periode semester 1 (satu) tahun 2020, rata-rata nilai dari staf Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Tengah adalah 85,86, sedangkan pada periode semester 2 (dua) tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 80,97. Hal ini diketahui bahwa sebagian besar staf Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Tengah mengalami penurunan nilai sesuai dengan Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Persentase Kenaikan Atau Penurunan Nilai Dari Staf Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Tengah

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Keseluruhan staf	57	100%
2	Staf yang mengalami kenaikan nilai	19	33%
3	Staf yang mengalami penurunan nilai	38	67%

Sumber: SMK Polda Jateng (data terlampir), 2020

Tabel di atas membuktikan bahwa sebanyak 38 staf Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Tengah yang mengalami penurunan nilai atau sekitar 67 persen dari keseluruhan staf yang terkait. Hal tersebut mengindikasikan bahwa *Performance* pada staf Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Tengah sedang mengalami kendala yang perlu adanya pembenahan sehingga staf dapat kembali pada *Performance* yang diinginkan oleh instansi Polda Jawa Tengah.

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang terjadi di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah **"Bagaimana pengaruh model *Work Conditions* dan *Professional Identity*, sehingga dapat meningkatkan *Employee Performance*"**. Kemudian pertanyaan pada penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Apakah *Work Conditions* dan *Professional Identity* mampu meningkatkan *Employee Engagement*

2. Apakah *Work Conditions*, *Professional Identity* dan *Employee Engagement* sebagai mediasi mampu meningkatkan *Employee Performance*.

1.3. Tujuan penelitian

1. Mendiskripsikan dan menganalisis *Work Conditions* dan *Professional Identity* mampu meningkatkan *Employee Engagement*
2. Menganalisis pengaruh *Work Conditions*, *Professional Identity* dan *Employee Engagement* mampu meningkatkan *Employee Performance*

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis diharapkan dapat memberikan tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan *Employee Performance*.

2. Manfaat praktis

Secara praktis dapat memberikan informasi dan referensi bagi organisasi dalam melakukan kebijakan khususnya dalam konteks meningkatkan *Employee Performance* melalui *Work Conditions* dan *Professional Identity*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. *Employee Performance*

Employee Performance adalah tingkat keberhasilan seorang pegawai selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Ikon (2019) menyebutkan bahwa *Employee Performance* merupakan suatu fungsi dari kemampuan Sumber Daya Manusia untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Sedangkan menurut Karavardar (2014) *Employee Performance* adalah semua tindakan yang ditampilkan seorang pegawai saat bekerja, sehingga *Performance* dari seseorang ditentukan melalui tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Seseorang pegawai sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Dapat diartikan pula bahwa *Employee Performance* merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Rulandari, 2017).

Menurut Rulandari (2017) tinggi rendahnya *Performance* dari pegawai dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas prestasi kerjanya. Aspek kuantitas mengacu pada beban kerja yang telah ditetapkan, sedangkan kualitas pekerjaan dapat dilihat dari pengelolaan pekerjaan yang telah dilaksanakan. Selain itu, baik kualitas maupun kuantitas seorang pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan. Sehingga dalam hal ini indikator dari *Employee Performance* adalah (1) Beban kerja, (2) Capaian pekerjaan, Dan (3) Tanggung Jawab.

Employee Performance merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil seorang pegawai. Terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi *Performance* dari seorang pegawai (Karavardar, 2014). Faktor-faktor seperti dukungan organisasi dapat mempengaruhi aspek kinerja individu. Sedangkan Wang, et al. (2020) memasukkan bentuk *Professional Identity* dan keterlibatan pegawai sebagai faktor yang mempengaruhi *Performance* seorang pegawai. Apabila faktor-faktor tersebut dapat dijalankan dengan bagus, maka *Performance* seorang pegawai akan bagus, sedangkan sebaliknya jika faktor tersebut dijalankan dengan buruk *Performance* seorang pegawai akan menjadi buruk.

2.2. Employee Engagement

Engagement adalah kepatuhan seorang pegawai manajemen dan non manajemen pada organisasi yang menyangkut visi, misi, dan tujuan organisasi dalam proses pekerjaannya (Vorina et al., 2017). Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2013), *Employee Engagement* adalah tingkatan dimana seseorang pegawai menghanyutkan diri dalam pekerjaan yang sedang dijalaninya. Ungkapan lain memaparkan bahwa *Employee Engagement* juga merupakan suatu tingkat emosional pada organisasi yang berarti bahwa pegawai sangat peduli akan karir dan organisasi mereka (Joushan, 2015). Sehingga dengan demikian, pegawai dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi mengidentifikasi secara kuat dan

benar-benar peduli terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan (Robbins dan Judge, 2015).

Vorina et al., (2017) menjelaskan bahwa *Engagement* seorang dari pegawai dapat diukur melalui seberapa besarnya kontribusi pegawai terhadap organisasi, dedikasi seorang pegawai, kemauan kuat dan kebanggaan pegawai terhadap organisasi. Melihat hal tersebut maka indikator dari *Employee Engagement* yaitu (1) Dedikasi, (2) Kemauan kuat dan (3) Kebanggaan.

Robbins dan Judge (2015) mengungkapkan bahwa *Employee Engagement* adalah tingkat di mana seseorang mengidentifikasi dengan sebuah pekerjaan, secara aktif berpartisipasi didalamnya, dan mempertimbangkan kinerja yang penting bagi harga diri. Bentuk harga diri tersebut tak sekedar sampai keberadaan fisik namun pula keberadaan intelektual melewati kewajiban untuk tercapainya sasaran organisasi (Vorina et al., 2017), Sehingga dengan demikian pegawai yang telah memiliki *Engagement* akan mengalami tingkat konektivitas tinggi terhadap tugasnya, yang berarti bahwa *Employee Engagement* penting adanya, karena perilaku yang baik dari pegawai akan mempengaruhi *Performance* dari seseorang.

H1: Bila Employee Engagement meningkat, maka Employee Performance akan meningkat.

2.3. Work Conditions

Work Conditions menjadi sebuah keharusan bagi perusahaan untuk dapat dipertimbangkan dalam pemenuhan kualitasnya di dalam sebuah organisasi (Gorny, 2017), hal tersebut dikarenakan *Work Conditions* telah muncul sebagai elemen yang

dapat merugikan tingkat kinerja karyawan di tempat kerja mana pun (Jimenez et al., 2017). Menurut Zakiyah dan Sudarijati (2017) *Work Conditions* merupakan keadaan sekitar tempat untuk bekerja dari seorang karyawan, baik secara fisik maupun non fisik yang berdampak pada pemberian kesan yang menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Pada umumnya *Work Conditions* yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan *Work Conditions* yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula (Bashir et al., 2020).

Menurut Zakiyah dan Sudarijati (2017) *Work Conditions* yang baik akan dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja pegawai. Hal ini berkaitan dengan tempat dan kelengkapan material yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya, selain itu, *Work Conditions* yang baik juga meliputi memadainya peralatan kerja, nyamannya ruang kerja, perlindungan terhadap bahaya, baiknya ventilasi, penerangan yang cukup dan bersihnya tempat kerja. melihat adanya gambaran tersebut, indicator dari *Work Conditions* meliputi (1) Ruang Gerak Yang Diperlukan, (2) Keamanan Kerja, (3) Hubungan Pegawai, (4) Sarana Dan Prasarana.

Zakiyah dan Sudarijati (2017) mengatakan bahwa *Work Conditions* merupakan hal terpenting didalam kelancaran dan kenyamanan bekerja karena pada dasarnya *Work Conditions* mempengaruhi kesejahteraan mental dan fisik seorang pegawai (Bashir et al., 2020). Baiknya *Work Conditions* akan dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja seorang pegawai (Zakiyah dan Sudarijati, 2017).

H2: Bila Work Conditions baik, maka Employee Performance akan meningkat.

Seperti yang ungkapkan oleh Bashir et al., (2020), bahwa *Work Conditions* mempengaruhi kesejahteraan mental dan fisik seorang pegawai, dan hal tersebut tersusun dari organisasi yang baik pula. Agar menjadi organisasi yang baik, tentunya melibatkan karyawan baik secara mental dan fisik (Kamaja, 2019). Menurut Kamaja (2019) *Work Conditions* yang aman akan meningkatkan komitmen dan keterlibatan karyawan untuk pekerjaan mereka.

H3: Bila Work Conditions baik, maka Employee Engagement akan meningkat.

2.4. Professional Identity

Professional Identity merupakan kepatuhan seseorang individu terhadap standar profesi atau tugas yang dilakukan oleh individu, selain itu juga menjalankan kode etik sesuai profesi dari individu (Fitzgerald, 2020). Dalam bentuknya Profesionalisme adalah sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan ketrampilan yang dimiliki (Luthan, et al, 2019). Seorang individu yang memegang jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. Sedangkan menurut Wibowo (2014) bahwa profesionalisme sendiri adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sehingga dengan demikian *Professional Identity* merupakan keahlian atau kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang didukung dengan sikap atas pekerjaan tersebut.

Menurut Rulandari (2017) professionalism identity adalah seseorang yang terampil, berkemampuan dan mampu mengekspresikan dirinya secara jelas, selain itu memiliki sikap mental yang berkualitas yang sesuai dengan nilai moral dan etika di lingkungan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator dari professionalism identity adalah (1) Keterampilan, (2) Kemampuan, (3) Otoritas Kepribadian, Dan (4) Stabilitas Emosional.

Menurut (Wibowo, 2014) kemampuan dan keterampilan seorang yang memiliki jiwa profesionalisme untuk melaksanakan suatu pekerjaan, dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, sehingga hasil kerjanya selalu dalam bentuk yang baik bagi organisasi. Selain itu menurut Rulandari (2017) *Professionalism Identity* merupakan sebuah klasifikasi individu dalam hal pekerjaan yang mereka jalani saat ini, sehingga hal tersebut mampu mempengaruhi hasil atau kinerja yang sedang dirinya lakukan saat ini.

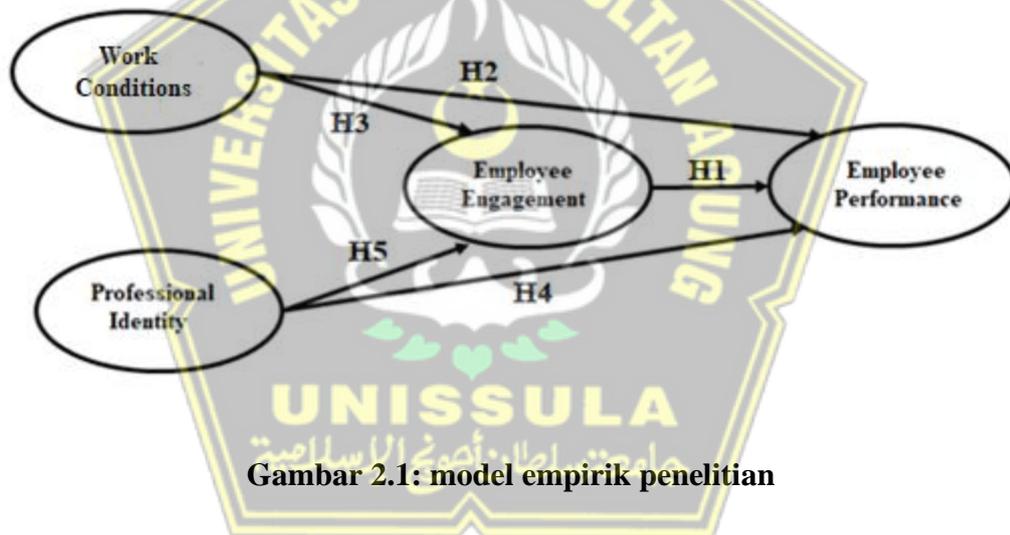
H4: Bila professionalism identity meningkat, maka Employee Performance akan meningkat.

Professionalism identity membentuk keyakinan pada diri seorang individu bahwa profesi yang saat ini dia lakukan akan memberikan dampak positif bagi dirinya (Hadisantoso, 2017). Menurut Wang, et al (2020) salah satu cara menunjukkan dirinya sebagai orang yang memiliki *Professionalism Identity* adalah melalui keterlibatan diri dengan organisasi secara langsung. Bentuk keterlibatan berupa ide, gagasan dan kemampuan seseorang profesional tentu sangat berarti bagi organisasi.

H5: Bila Professionalism Identity meningkat, maka Employee Engagement akan meningkat

2.5. Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka maka model empirik penelitian ini nampak pada Gambar 2.1: pada gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa peningkatan *employee performance* di pengaruhi oleh *employee engagement*, *professional identity* dan *work conditions*. Sedangkan *employee engagement* di pengaruhi oleh *professional identity* dan *work conditions*.



Gambar 2.1: model empirik penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah Explanatory research atau penelitian yang bersifat menjelaskan. Metode ini berusaha untuk menjelaskan serta menyoroti pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2018). Penelitian yang akan dijelaskan yaitu pengaruh antara *Work Conditions*, *Professional Identity*, *Employee Engagement* dan *Employee Performance* dengan melalui pengujian hipotesis.

3.2. Variabel dan Indikator

Variabel dalam penelitian ini adalah *Work Conditions*, *Professional Identity*, *Employee Engagement* dan *Employee Performance* dengan definisi masing-masing variabel dijelaskan pada Tabel 3.1.

Tabel 3. 1: Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	<i>Employee Performance</i> Suatu fungsi dari kemampuan Sumber Daya Manusia untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.	1. Beban kerja 2. Capaian pekerjaan 3. Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Ikon (2019) • Rulandari (2017)
2	<i>Employee Engagement</i> Tingkatan dimana seseorang pegawai menghanyutkan diri dalam pekerjaan yang sedang dijalaninya	1. Dedikasi 2. Kemauan Kuat 3. Kebanggaan	<ul style="list-style-type: none"> • Kreitner dan Kinicki (2013) • Vorina et al., (2017)
3	<i>Work Conditions</i> Keadaan sekitar tempat untuk bekerja dari seorang karyawan, baik secara fisik maupun non fisik yang berdampak pada pemberian kesan yang menyenangkan, mengamankan dan menentramkan	1. Ruang Gerak Yang Diperlukan 2. Keamanan Kerja 3. Hubungan Pegawai 4. Sarana Dan Prasarana Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Zakiyah dan Sudarijati (2017) • Bashir et al., (2020)
4	<i>Professional Identity</i> Kepatuhan seseorang individu terhadap standar profesi atau tugas yang dilakukan oleh individu, selain itu juga menjalankan kode etik sesuai profesi dari individu.	1. Keterampilan 2. Kemampuan 3. Otoritas Kepribadian, 4. Stabilitas Emosional`	<ul style="list-style-type: none"> • Fitzgerald (2020) • Rulandari (2017)

Pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran interval dengan ketentuan skronya adalah sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	Sangat Setuju
----------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------------------

3.3. Sumber Data

Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data primer ini mencakup bagian variabel pada penelitian ini yang terdiri dari *Work Conditions*, *Professional Identity*, *Employee Engagement* dan *Employee Performance*.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, data tersebut meliputi jumlah karyawan serta identitas responden yang diperoleh dari Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Tengah

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur berupa penyebaran kuesioner. Kuesioner disusun atas dasar indikator dari variabel-variabel penelitian yang dilakukan dengan menggunakan pengisian kuesioner oleh responden. Secara teknis, peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data primer yang berhubungan dengan kegiatan penelitian.

3.5. Responden

Populasi merupakan keseluruhan individu untuk siapa kenyataan yang diperoleh akan digeneralisasikan (Ferdinand, 2013). Sedangkan menurut Sugiyono (2018) Populasi merupakan kumpulan dari semua kemungkinan yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Sedangkan sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau keseluruhan dari populasi, yang artinya bahwa responden berjumlah 57 orang yang merupakan staf Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Tengah.

3.6. Teknik Analisis

Teknik analisis dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berkonsentrasi dalam pengujian teori-teori melalui variabel penelitian dalam bentuk angka dan kemudian melakukan analisis data dengan proses statistika baik manual maupun dengan piranti lunak komputer. Kelebihan dari kuantitatif adalah sebagai alat ukur untuk menguji dugaan atau hipotesis dari penelitian kualitatif yang dilakukan pada penelitian sebelumnya serta memberikan justifikasi signifikan terhadap temuan penelitian berdasarkan uji statistik. Peneliti menggunakan analisis *Structural Equational Modelling* (SEM) dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*).

Terdapat beberapa alasan yang menjadi penyebab digunakan PLS dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini alasan-alasan tersebut yaitu: pertama, PLS (*Partial Least Square*) merupakan metode analisis data yang didasarkan asumsi sampel tidak harus besar, yaitu jumlah sampel kurang dari 100 bisa dilakukan analisis, dan residual distribution. Kedua, PLS

(*Partial Least Square*) dapat digunakan untuk menganalisis teori yang masih dikatakan lemah, karena *PLS (Partial Least Square)* dapat digunakan untuk prediksi. Selain itu, *Partial Least Square (PLS)* digunakan dalam model dan pengujian hipotesis. *PLS* selain dapat dijadikan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya. *PLS* juga dapat digunakan untuk pemodelan struktural dengan indikator bersifat reflektif atau formatif.

Langkah-langkah menggunakan *SmartPLS* menurut Ghozali (2015) adalah:

1. Merancang model penelitian.

Perancangan model struktural hubungan antar variabel laten pada *PLS* didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian

2. Merancang model pengukuran.

Perancangan model pengukuran dalam *PLS* sangat penting karena terkait dengan apakah indikator bersifat reflektif atau formatif

3. Mengkonstruksi diagram jalur

Jika langkah 1 dan 2 sudah dilakukan, maka agar hasilnya dapat lebih mudah dipahami, hasil *inner* dan *outer* model dinyatakan dalam bentuk diagram jalur.

4. Konversi diagram jalur ke dalam sistem persamaan

- a. *Outer Model*

1) *Convergent Validity*, Korelasi antara skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini loading harus lebih dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai loading factor antara 0,6 – 0,7 untuk penelitian yang bersifat exploratory (Ghozali, 2015).

2) *Discriminant validity*, Membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model, jika *square root of average variance extracted* (AVE) lebih besar dari korelasi dengan nilai seluruh konstruk lainnya maka dikatakan memiliki *Discriminant validity* yang baik. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0,50.

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \text{var}(\epsilon_i)}$$

3) *Composite Reliability* (ρ_c), Kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki Reliabilitas komposit yang baik jika memiliki *Composite Reliability* (ρ_c) $\geq 0,7$, walaupun bukan merupakan standar absolut

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \text{var}(\epsilon_i)}$$

b. *Inner Model*

Inner model dapat diukur melalui R-Square dan Q-square. Nilai *R-Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen.

Nilai *R-Square* sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah). Sedangkan *Q-square* dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi dengan prosedur *blinffolding*. Apabila nilai yang didapatkan 0.02 (lemah), 0.15 (moderat) dan 0.35 (kuat). Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki predictive relevance; sebaliknya jika nilai *Q-square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki predictive relevance. Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

Dimana $R_1^2, R_2^2, \dots, R_p^2$ adalah *R-Square* variabel endogen dalam model persamaan. Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik.

c. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis (β, γ, λ) dilakukan dengan metode resampling bootstrap yang dikembangkan oleh Geisser dan Stone. Statistik uji yang digunakan adalah statistik T atau Uji T, dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

Hipotesis statistik untuk outer model adalah:

$$H_0 : \lambda_i = 0$$

$$H_1 : \lambda_i \geq 0$$

Sedangkan hipotesis statistik untuk inner model, pengaruh variabel laten eksogen terhadap endogen adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \gamma_i = 0$$

$$H_1 : \gamma_i \geq 0$$

Sedangkan hipotesis statistik untuk inner model, pengaruh variabel laten endogen terhadap endogen adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_i = 0$$

$$H_1 : \beta_i \geq 0$$

Penerapan metode resampling, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (distribution free), tidak memerlukan asumsi distribusi normal serta tidak memerlukan sample yang besar (direkomendasikan sample sebesar minimum 30). Pengujian dilakukan dengan t- test, bilamana diperoleh p-value sebesar $\leq 0,05$ (alpha 5%), maka disimpulkan signifikan dan sebaliknya. Bilamana hasil pengujian hipotesis pada outer model signifikan, hal ini menunjukkan bahwa indikator dipandang dapat digunakan sebagai instrumen pengukur variabel laten, sedangkan apabila inner model signifikan, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna antara variabel laten dengan variabel laten lainnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Analisis Karakteristik Responden

Profil responden staf Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Tengah mencakup jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, dan masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dapat dijelaskan Tabel 4.1 sampai dengan 4.4.

4.1.1. Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner, nampak Tabel 4.1. menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 46 orang atau 81%.

Tabel 4.1: Jenis Kelamin Responden

NO	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1.	Laki-Laki	46	81%
2.	Perempuan	11	19%
Total		57	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Jumlah laki-laki lebih banyak karena personel kepolisian memang sebagian besar memiliki anggota berjenis kelamin laki-laki di setiap divisinya.

4.1.2. Pendidikan

Sebagian penelitian di lapangan nampak tabel 4.2 menunjukkan bahwa besar responden latar belakang pendidikan Strata I (S1) sebanyak 27

responden dengan persentase 47% dari keseluruhan responden, selanjutnya disusul oleh tingkat pendidikan lulusan SMA sederajat sebanyak memiliki 21 responden dengan persentase 37% dari keseluruhan responden. Serta untuk responden dengan latar belakang Setrata II (S2) sebanyak 6 responden dengan persentase 11% dari keseluruhan responden. Berikutnya untuk responden dengan latar belakang Diploma III (D3) sebanyak 3 responden dengan persentase 5% dari keseluruhan responden

Tabel 4.2: Pendidikan Responden

NO	Pendidikan	Responden	Persentase
1.	SMA	21	37%
2.	D3	3	5%
3.	S1	27	47%
4.	S2	6	11%
Total		57	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Strata I (S1) memiliki jumlah responden terbanyak karena adanya motivasi dari para pegawai untuk meningkatkan jenjang kenaikan pangkat dan merupakan syarat untuk proses Pendidikan pengembangan yang ada di kepolisian.

4.1.3. Usia Responden

Usia staf Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Tengah sangat beragam, dimana peneliti membagi klasifikasi usia menjadi 4 bagian, yaitu antara umur 18 s/d 20 tahun, umur 21 s/d 30 tahun, umur 31 s/d 40 dan kemudian yang terakhir yaitu umur 41 s/d 45 tahun. Berdasarkan penelitian di

lapangan nampak Tabel 4.3. Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 21 s/d 30 tahun sebanyak 33 orang atau 58%, selanjutnya diurutkan kedua adalah 31 s/d 40 tahun dengan jumlah 20 orang atau 35%, terakhir adalah usia 41 s/d 45 tahun dengan jumlah 3 orang atau 5%. dan yang terakhir adalah usia 18 s/d 20 tahun dengan jumlah 1 orang atau 2%.

Tabel 4.3: Usia Responden

NO	Usia	Responden	Persentase
1.	18-20	1	2%
2.	21-30	33	58%
3.	31-40	20	35%
4.	41-45	3	5%
Total		57	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Pada usia 21-30 memiliki responden terbanyak karena diusia tersebut para pegawai memiliki pemikiran yang masih baik untuk mengembangkan ide didalam Biro tersebut guna perkembangan yang ada di badan kepolisian.

4.1.4. Masa Kerja

Masa kerja staf Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Tengah sangat beragam, dimana peneliti membagi klasifikasi masa kerja menjadi 5 bagian, yaitu antara masa kerja 1 s/d 5 tahun, masa kerja 6 s/d 10 tahun, masa kerja 11 s/d 15 tahun, masa kerja 16 s/d 20 tahun dan kemudian yang terakhir yaitu masa kerja 21 s/d 25 tahun. Berdasarkan penelitian di lapangan nampak Tabel 4.4. Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden masa kerja 1 s/d 5 tahun sebanyak 21 atau 37%, lalu masa

kerja 6 s/d 10 tahun sebanyak 18 responden atau 32%, berikutnya masa kerja 11 s/d 15 tahun sebanyak 10 responden atau 17%, selanjutnya masa kerja 16 s/d 20 tahun sebanyak 12% dan kemudian yang terakhir yaitu masa kerja 21 s/d 25 tahun sebanyak 1 responden atau 2%.

Tabel 4.4: Masa Kerja Responden

NO	Lama Bekerja	Responden	Persentase
1.	1-5	21	37%
2.	6-10	18	32%
3.	11-15	10	17%
4.	16-20	7	12%
5.	21-25	1	2%
Total		57	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Dalam hal ini lama bekerja terbanyak dari 1-5 tahun dikarenakan Biro ini memerlukan staf yang gesit dan masih memiliki engagement yang tinggi terhadap organisasi.

4.2. Analisis Deskriptif Variabel

Persepsi responden mengenai variabel yang diteliti, studi ini menggunakan kriteria rentang sebesar 1,33. Oleh karena itu intepretasi nilai adalah sebagai berikut:

1,00 - 2,33 = Rendah

2,34 - 3,66 = Sedang

3,67 - 5,00 = Tinggi

Berdasarkan hasil studi empiris staf Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Tengah, bahwa masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

4.2.1. *Employee Performance*

Indikator variabel *Employee Performance* meliputi: 1.Beban Kerja yang saya lakukan sesuai dengan job deskripsi organisasi (Y2.1), 2.Capaian pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job deskripsi organisasi (Y2.2), dan 3.Tanggung jawab pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job deskripsi organisasi (Y2.3). Statistik deskriptif hasil jawaban responden terhadap variabel *Employee Performance* berdasarkan indikator-indikator yang dibangun ditampilkan pada Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5: Deskriptif Variabel *Employee Performance*

NO	Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden
1.	Beban Kerja	4,31
2.	Capaian Pekerjaan	4,35
3.	Tanggung Jawab	4,52
Rata-rata keseluruhan		4,39

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden terhadap *Employee Performance* adalah sebesar 4,39. yang menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap *Employee*

Performance berada pada kriteria yang tinggi, secara rinci jawaban responden untuk setiap indikator dapat dijelaskan sebagai berikut: Beban Kerja yang saya lakukan sesuai dengan job deskripsi organisasi (Y2.1) sebesar 4,31, Capaian pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job deskripsi organisasi (Y2.2) sebesar 4,35 dan Tanggung jawab pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job deskripsi organisasi (Y2.3) sebesar 4,52.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel *Employee Performance* sesuai dengan indikator yang disajikan yaitu Beban Kerja yang saya lakukan sesuai dengan job deskripsi organisasi (Y2.1), Capaian pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job deskripsi organisasi (Y2.2), dan Tanggung jawab pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job deskripsi organisasi (Y2.3).

4.2.2. *Employee Engagement*

Indikator variabel *Employee Engagement* meliputi: 1. Dedikasi pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job deskripsi organisasi (Y1.1), 2. Kemauan saya bekerja pada organisasi ini sangat kuat (Y1.2), dan 3. Kebanggaan saya terhadap organisasi ini sangat tinggi (Y1.3). Statistik deskriptif hasil jawaban responden terhadap variabel *Employee Engagement* berdasarkan indikator-indikator yang dibangun ditampilkan pada Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6: Deskriptif Variabel *Employee Engagement*

NO	Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden
1.	Dedikasi Pekerjaan	4,67
2.	Kemauan Kuat	4,56
3.	Kebanggaan	4,63
Rata-rata keseluruhan		4,61

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden terhadap *Employee Engagement* adalah sebesar 4,61. yang menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap *Employee Engagement* berada pada kriteria yang tinggi, secara rinci jawaban responden untuk setiap indikator dapat dijelaskan sebagai berikut: Dedikasi pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job deskripsi organisasi (Y1.1) sebesar 4,67, Kemauan saya bekerja pada organisasi ini sangat kuat (Y1.2) sebesar 4,56 dan Kebanggaan saya terhadap organisasi ini sangat tinggi (Y1.3) sebesar 4,63.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel *Employee Engagement* sesuai dengan indikator yang disajikan yaitu Dedikasi pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job deskripsi organisasi (Y1.1), Kemauan saya bekerja pada organisasi ini sangat kuat (Y1.2), dan Kebanggaan saya terhadap organisasi ini sangat tinggi (Y1.3).

4.2.3. *Work Conditions*

Indikator variabel *Work Conditions* meliputi: 1. Ruang gerak yang diperlukan oleh saya di organisasi, sangat fleksibilitas (X1.1), 2. Keamanan kerja saya di organisasi, sangat terjamin (X1.2), 3. Hubungan antar pegawai sangat baik (X1.3), dan 4. Sarana dan prasarana pekerjaan selalu terpenuhi (X1.4). Statistik deskriptif hasil jawaban responden terhadap variabel *Work Conditions* berdasarkan indikator-indikator yang dibangun ditampilkan pada Tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7: Deskriptif Variabel *Work Conditions*

NO	Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden
1.	Ruang Gerak Yang Diperlukan	4,61
2.	Keamanan Kerja	4,52
3.	Hubungan Pegawai	4,52
4.	Sarana dan Praasarana kerja	4,64
Rata-rata keseluruhan		4,58

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden terhadap *Work Conditions* adalah sebesar 4,58. yang menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap *Work Conditions* berada pada kriteria yang tinggi, secara rinci jawaban responden untuk setiap indikator dapat dijelaskan sebagai berikut: : Ruang gerak yang diperlukan oleh saya di organisasi, sangat fleksibilitas (X1.1) sebesar 4,61, Keamanan kerja saya di organisasi, sangat terjamin (X1.2) sebesar 4,52, Hubungan

antar pegawai sangat baik (X1.3) sebesar 4,52, dan Sarana dan prasarana pekerjaan selalu terpenuhi (X1.4) sebesar 4,64.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel *Work Conditions* sesuai dengan indikator yang disajikan yaitu : Ruang gerak yang diperlukan oleh saya di organisasi, sangat fleksibilitas (X1.1), Keamanan kerja saya di organisasi, sangat terjamin (X1.2), Hubungan antar pegawai sangat baik (X1.3), dan Sarana dan prasarana pekerjaan selalu terpenuhi (X1.4)

4.2.4. Professional Identity

Indikator variabel *Professional Identity* meliputi: 1. Keterampilan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job deskripsi organisasi (X2.1), 2. Kemampuan atas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job deskripsi organisasi (X2.2), 3. Kepribadian saya tunduk dengan otoritas pekerjaan di organisasi (X2.3), dan 4. Saya mengalami tingkat emosi yang stabil ketika berada di organisasi (X2.4). Statistik deskriptif hasil jawaban responden terhadap variabel *Professional Identity* berdasarkan indikator-indikator yang dibangun ditampilkan pada Tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8: Deskriptif Variabel *Professional Identity*

NO	Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden
1.	Keterampilan	4,44
2.	Kemampuan	4,52
3.	Otoritas Kepribadian	4,63
4.	Stabilitas Emosional	4,74
Rata-rata keseluruhan		4,58

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden terhadap *Professional Identity* adalah sebesar 4,39. yang menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap *Professional Identity* berada pada kriteria yang tinggi, secara rinci jawaban responden untuk setiap indikator dapat dijelaskan sebagai berikut: Keterampilan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job deskripsi organisasi (X2.1) sebesar 4,44, Kemampuan atas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job deskripsi organisasi (X2.2) sebesar 4,52, Kepribadian saya tunduk dengan otoritas pekerjaan di organisasi (X2.3) sebesar 4,63, dan Saya mengalami tingkat emosi yang stabil ketika berada di organisasi (X2.4) sebesar 4,74.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel *Professional Identity* sesuai dengan indikator yang disajikan yaitu Keterampilan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job deskripsi organisasi (X2.1), Kemampuan atas pekerjaan yang saya lakukan sesuai

dengan job deskripsi organisasi (X2.2), Kepribadian saya tunduk dengan otoritas pekerjaan di organisasi (X2.3), dan Saya mengalami tingkat emosi yang stabil ketika berada di organisasi (X2.4).

4.3. Pembahasan

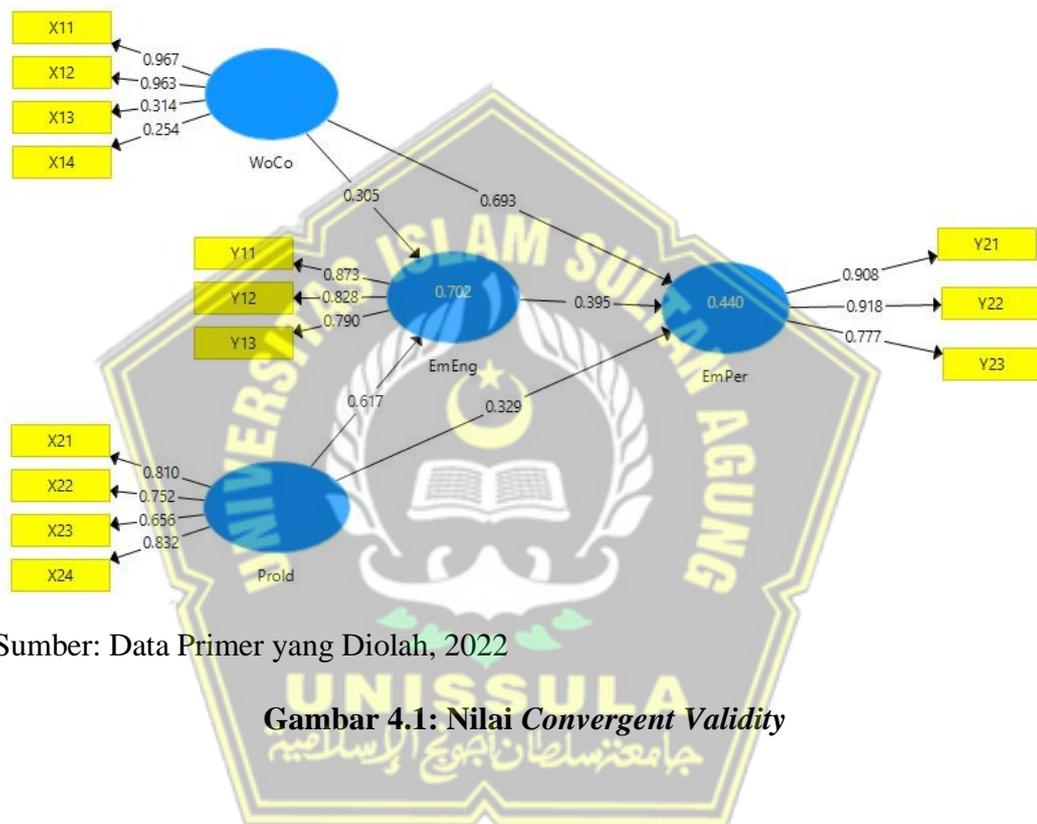
Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Structural Equational Modelling (SEM) dengan menggunakan PLS (Partial Least Square). Terdapat beberapa alasan yang menjadi penyebab digunakan PLS dalam suatu penelitian. Dalam penelitian, PLS (Partial Least Square) dapat digunakan untuk menganalisis teori yang masih dikatakan lemah, karena PLS (*Partial Least Square*) dapat digunakan untuk prediksi. Selain itu dapat dijadikan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya. *PLS* juga dapat digunakan untuk pemodelan struktural dengan indikator bersifat reflektif atau formatif.

4.3.1. Uji Validitas

Pengukuran untuk uji validitas meliputi *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*, yang dijelaskan sebagai berikut:

4.3.1.1. Convergent Validity

Convergent Validity, Korelasi antara skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini *loading* harus lebih dari 0,70 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory*. uji ini dapat diperjelas pada hasil pada outer loading berikut.



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

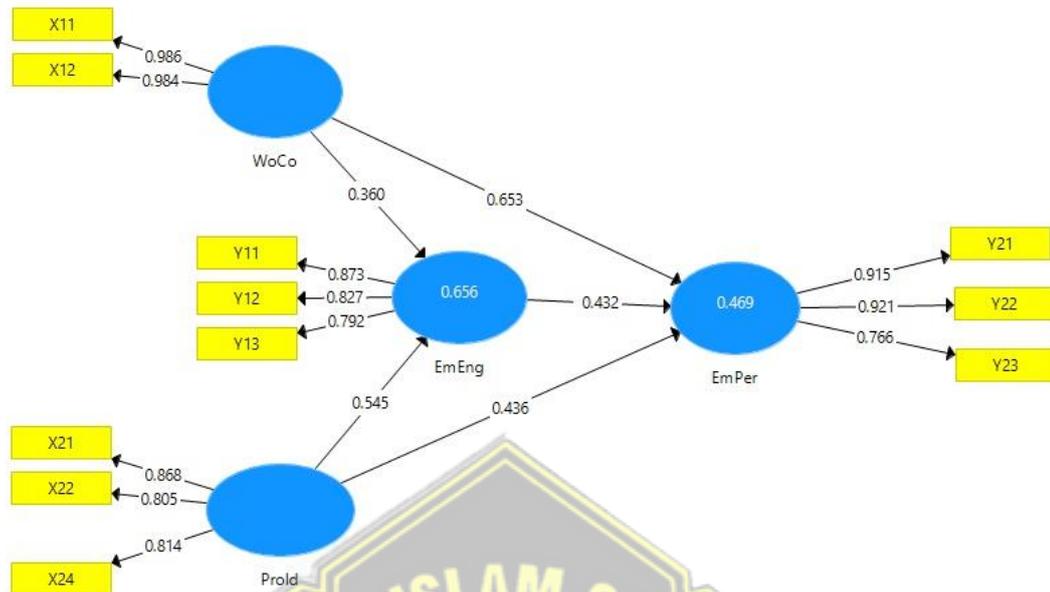
Gambar 4.1: Nilai *Convergent Validity*

Tabel 4.9: Nilai *Convergent Validity* Menggunakan *Outer Loadings* (>0,7)

Indikator	<i>Work Conditions</i>	<i>Professional Identity</i>	<i>Employee Engagement</i>	<i>Employee performance</i>
X1.1	0,967			
X1.2	0,963			
X1.3	0,314			
X1.4	0,254			
X2.1		0,810		
X2.2		0,752		
X2.3		0,656		
X2.4		0,832		
Y1.1			0,873	
Y1.2			0,828	
Y1.3			0,790	
Y2.1				0,908
Y2.2				0,918
Y2.3				0,777

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Dari Gambar 4.1 dan Tabel 4.9 terdapat 3 indikator yang menunjukkan nilai dibawah 0,70 yaitu X1.3, X1.4 dan X2.3 yang artinya tidak dapat digunakan. Sehingga indikator X1.3, X1.4 dan X2.3 harus dihilangkan. Setelah itu dilakukan pengujian sekali lagi, dan dihasilkan data sebagai berikut



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Gambar 4.2: Nilai *Convergent Validity* Setelah di Drop

Tabel 4.10: Nilai *Convergent Validity* Menggunakan *Outer Loadings* Setelah di Drop ($>0,7$)

Indikator	Work Conditions	Professional Identity	Employee Engagement	Employee performance
X1.1	0,986			
X1.2	0,984			
X2.1		0,868		
X2.2		0,805		
X2.4		0,814		
Y1.1			0,873	
Y1.2			0,827	
Y1.3			0,792	
Y2.1				0,915
Y2.2				0,921
Y2.3				0,766

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Dari Gambar 4.2 dan Tabel 4.10 nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergent validity* karena sudah di atas nilai *loading faktor* 0,70. Sehingga dalam hal ini *convergent validity* sudah terpenuhi

4.3.1.2. Discriminant Validity

Discriminant validity dapat disajikan melalui nilai *average variance extracted* (AVE) lebih besar dari korelasi dengan nilai seluruh konstruk lainnya maka dikatakan memiliki *Discriminant validity* yang baik. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0,5. Pada Tabel 4.11 akan disajikan nilai untuk seluruh variabel sebagai berikut.

Tabel 4.11: Average Variance Extracted

Variabel	AVE
<i>Work Conditions</i>	0,970
<i>Professional Identity</i>	0,688
<i>Employee Engagement</i>	0,691
<i>Employee Performance</i>	0,757

Sumber: Data primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 semua konstruk memenuhi kriteria validitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai AVE diatas nilai 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *composite reliability* dan nilai *Cronbach's alpha*. Kriteria dikatakan reliabel yaitu jika nilai *composite reliability* lebih dari 0,7 dan nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,6.

Tabel 4.12: Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Work Conditions</i>	0,969	0,985
<i>Professional Identity</i>	0,786	0,869
<i>Employee Engagement</i>	0,779	0,870
<i>Employee Performance</i>	0,836	0,903

Sumber: Data primer yang Diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's alpha* di atas 0,6 dan nilai *composite reliability* di atas 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan sudah reliabel.

4.3.3. Pengujian Inner Model

Inner model dapat diukur melalui R-Square dan Q-square, yang dapat disajikan pada berikut:

4.3.3.1. R-Square

Nilai *R-Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Nilai *R-Square* sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah).

Tabel 4.13: R-Square

Variabel	R-Square
<i>Employee Engagement</i>	0,656
<i>Employee Performance</i>	0,469

Sumber: Data primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai R-Square *Employee Engagement* dikatakan kuat yang ada pada angka 0,656. Perolehan ini menjelaskan bahwa persentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap *Employee Engagement* dapat dijelaskan sebesar 65,6% dan sisanya dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak ada dalam model penelitian ini. Sedangkan untuk *Employee Performance* dikatakan sedang yang ada pada angka 0,469. Perolehan ini menjelaskan bahwa persentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap *Employee Performance* dapat dijelaskan sebesar 46,9% dan sisanya dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

4.3.3.2. Q-Square

Pengujian Inner model dapat dilakukan dengan melihat nilai Q-square. Q-square dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi dengan prosedur blinfolding. Apabila nilai yang didapatkan 0.02 (lemah), 0.15 (moderat) dan 0.35 (kuat). Perhitungan Q-Square dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,656) (1 - 0,469)$$

$$Q^2 = 1 - (0,182)$$

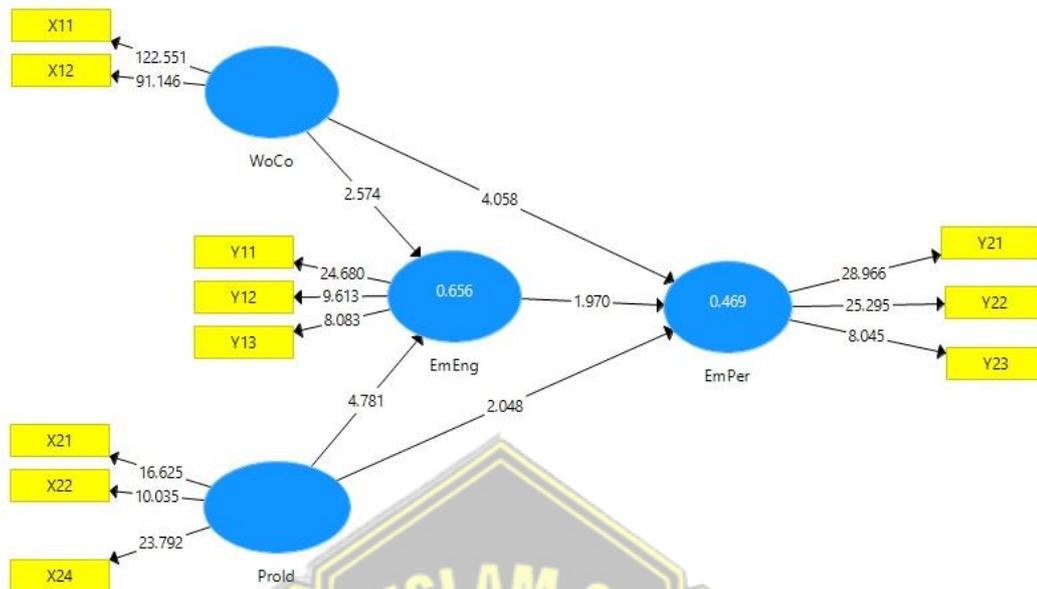
$$Q^2 = 0,818$$

Dari pengujian Q-square angka 0,818, hal tersebut dapat diartikan bahwa model yang dibentuk kuat, sehingga pengujian hipotesa dapat dilakukan.

4.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam SmartPLS dilakukan dengan metode bootstrapping terhadap sampel. Dengan standar yang diperoleh p-value sebesar $\leq 0,05$ (alpha 5%), maka disimpulkan signifikan dan sebaliknya. Bilamana hasil pengujian hipotesis pada outer model signifikan, hal ini menunjukkan bahwa indikator dipandang dapat digunakan sebagai instrumen pengukur variabel laten, sedangkan apabila inner model signifikan, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna antara variabel laten dengan variabel laten lainnya.

Berikut merupakan hasil *Bootstrapping* dan *Path Coefficient* yang disajikan:



Sumber: Data primer yang Diolah, 2022

Gambar 4.3: Analisis Hubungan menggunakan *Bootstrapping*

Tabel 4.14 Analisis Hubungan menggunakan *Path Coefficients*

Hubungan Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standar Deviation</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Values</i>
EE → EP	0,432	0,425	0,219	1,970	0,049
WC → EP	0,653	0,672	0,161	4,058	0,000
WC → EE	0,360	0,347	0,140	2,574	0,010
PI → EP	0,436	0,416	0,213	2,048	0,041
PI → EE	0,545	0,562	0,114	4,781	0,000

Sumber: Data primer yang Diolah, 2022

1. Pengujian Hipotesis H1 (hubungan *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*)

Dari Gambar 4.3 dan Tabel 4.14 menunjukkan bahwa *original sample Employee Engagement* terhadap *Employee*

Performance adalah sebesar 0,432 dengan P-values sebesar 0,049, dan ditunjukkan dengan nilai t-statistik 1,970 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Nilai *original sample* positif mengindikasikan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan t-statistik menunjukkan nilai signifikan terhadap *Employee Performance*, sehingga uji hipotesis **Diterima**.

Sehingga dalam pengujian hipotesis diatas, memiliki arti bahwa *Employee Engagement* searah dan bermakna terhadap variabel *Employee Performance*. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wang, et al. (2020) dengan menghasilkan *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Employee Performance*. Hal ini menyiratkan bahwa sikap yang telah menghanyutkan diri pada pekerjaan seperti dedikasi pekerjaan yang dilakukan, kemauan yang kuat dan kebanggaan terhadap organisasi dari semua staf Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Tengah akan mampu menjadi pendorong personel dalam meningkatkan kinerjanya dalam organisasi yang dibuktikan dengan beban kerja yang dapat diselesaikan dengan baik, capaian kerja yang maksimal dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diterima.

2. Pengujian Hipotesis H2 (hubungan *Work Conditions* Terhadap *Employee Engagement*)

Dari Gambar 4.3 dan Tabel 4.14 menunjukkan bahwa *original sample Work Conditions* terhadap *Employee Performance*

adalah sebesar 0,653 dengan P-values sebesar 0,000, dan ditunjukkan dengan nilai t-statistik 4,058 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Nilai *original sample* positif mengindikasikan bahwa *Work Conditions* berpengaruh positif dan t-statistik menunjukkan nilai signifikan terhadap *Employee Performance*, sehingga uji hipotesis **Diterima**.

Sehingga dalam pengujian hipotesis diatas, memiliki arti bahwa *Work Conditions* searah dan bermakna terhadap variabel *Employee Performance*. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zakiyah dan Sudarijati (2017), Bashir et al., (2020) dan Efawati (2020) dengan menghasilkan *Work Conditions* berpengaruh terhadap *Employee Performance*. Hal ini menyiratkan bahwa kondisi kerja yang ruang gerak yang fleksibel dan keamanan kerja pada Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Tengah akan mampu menjadi pendorong personel dalam meningkatkan kinerjanya dalam organisasi yang dibuktikan dengan beban kerja yang dapat diselesaikan dengan baik, capaian kerja yang maksimal dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diterima.

3. Pengujian Hipotesis H3 (hubungan *Work Conditions* Terhadap *Employee Engagement*)

Dari Gambar 4.3 dan Tabel 4.14 menunjukkan bahwa *original sample Work Conditions* terhadap *Employee Engagement* adalah sebesar 0,360 dengan P-values sebesar 0,010, dan

ditunjukkan dengan nilai t-statistik 2,574 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Nilai *original sample* positif mengindikasikan bahwa *Work Conditions* berpengaruh positif dan t-statistik menunjukkan nilai signifikan terhadap *Employee Engagement*, sehingga uji hipotesis **Diterima**.

Sehingga dalam pengujian hipotesis diatas, memiliki arti bahwa *Work Conditions* searah dan bermakna terhadap variabel *Employee Engagement*. Hal ini menyiratkan bahwa keadaan yang ada pada kondisi kerja yang ruang gerak yang fleksibel dan keamanan kerja pada Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Tengah akan membuat mereka menghayutkan diri dalam pekerjaan seperti dedikasi pekerjaan yang dilakukan, kemauan yang kuat dan kebanggaan terhadap organisasi kepolisian.

4. Pengujian Hipotesis H4 (hubungan *Professional Identity* terhadap *Employee Performance*)

Dari Gambar 4.3 dan Tabel 4.14 menunjukkan bahwa *original sample Professional Identity* terhadap *Employee Performance* adalah sebesar 0,436 dengan P-values sebesar 0,041, dan ditunjukkan dengan nilai t-statistik 2,048 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Nilai *original sample* positif mengindikasikan bahwa *Professional Identity* berpengaruh positif dan t-statistik menunjukkan nilai signifikan terhadap *Employee Performance*, sehingga uji hipotesis **Diterima**.

Sehingga dalam pengujian hipotesis diatas, memiliki arti bahwa *Professional Identity* searah dan bermakna terhadap variabel *Employee Performance*. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmat (2021), Luthan, et al. (2019), Park & Kim (2018) dengan menghasilkan *Professional Identity* berpengaruh terhadap *Employee Performance*. Hal ini menyiratkan bahwa staf Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Tengah tidak diragukan lagi sehingga merekapun mampu menjaga kualitas, kuantitas dan tanggung jawab yang dibebankan mereka dalam menjalankan pekerjaan mereka.

5. Pengujian Hipotesis H5 (hubungan *Professional Identity* terhadap *Employee Engagement*)

Dari Gambar 4.3 dan Tabel 4.14 menunjukkan bahwa *original sample Professional Identity* terhadap *Employee Engagement* adalah sebesar 0,545 dengan P-values sebesar 0,000, dan ditunjukkan dengan nilai t-statistik 4,781 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Nilai *original sample* positif mengindikasikan bahwa *Professional Identity* berpengaruh positif dan t-statistik menunjukkan nilai signifikan terhadap *Employee Engagement*, sehingga uji hipotesis **Diterima**.

Sehingga dalam pengujian hipotesis diatas, memiliki arti bahwa *Professional Identity* searah dan bermakna terhadap variabel *Employee Engagement*. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan

penelitian yang dilakukan oleh Wang, et al. (2020) dengan menghasilkan *Professional Identity* berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. Hal ini menyiratkan bahwa bentuk profesionalitas dari staf Biro Sumber Daya Manusia (SDM) seperti keterampilan yang berguna, kemampuan dalam melaksanakan tugas dan kestabilan emosi yang baik, sehingga mereka dapat menghanyutkan diri seperti dedikasi pekerjaan yang dilakukan, kemauan yang kuat dan kebanggaan terhadap organisasi kepolisian.

4.5. Pengujian Jalur

Pengujian jalur ini dapat dilihat pada bootstrapping yang diperjelas melalui specific indirect effect dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15: Analisis jalur menggunakan *Path Coefficients*

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation	T-Statistic	P-Values
WC→EE→ EP	0,155	0,160	0,115	1,351	0,177
PI →EE→ EP	0,235	0,229	0,119	1,969	0,050

Sumber: Data primer yang Diolah, 2022

1. Pengujian *Employee Engagement* sebagai mediasi pengaruh *Work Conditions* terhadap *Employee Performance*

Dari Tabel 4.15 menunjukkan bahwa *original sample Employee Engagement* sebagai mediasi pengaruh *Work Conditions* terhadap *Employee Performance* adalah sebesar 0,155 dengan P-values sebesar 0,177 dan ditunjukkan dengan nilai t-statistik 1,351 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Nilai *original sample*

positif mengindikasikan bahwa *Employee Engagement* sebagai mediasi pengaruh *Work Conditions* berpengaruh positif dan t-statistik menunjukkan nilai tidak signifikan terhadap *Employee Performance*, sehingga uji hipotesis **Ditolak**.

2. Pengujian *Employee Engagement* sebagai mediasi pengaruh *Professional Identity* terhadap *Employee Performance*

Dari Tabel 4.15 menunjukkan bahwa *original sample Employee Engagement* sebagai mediasi pengaruh *Professional Identity* terhadap *Employee Performance* adalah sebesar 0,235 dengan P-values sebesar 0,050, dan ditunjukkan dengan nilai t-statistik 1,969 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Nilai *original sample* positif mengindikasikan bahwa *Employee Engagement* sebagai mediasi pengaruh *Professional Identity* berpengaruh positif dan t-statistik menunjukkan nilai signifikan terhadap *Employee Performance*, sehingga uji hipotesis **Diterima**.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Simpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Work Conditions* dan *Professional Identity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, yang artinya bahwa *Work Conditions* dan *Professional Identity* mampu meningkatkan *Employee Engagement*
2. *Work Conditions*, *Professional Identity* dan *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*, yang artinya bahwa *Work Conditions*, *Professional Identity* dan *Employee Engagement* mampu meningkatkan *Employee Performance*.
3. *Employee Engagement* mampu menjadi mediasi pengaruh *Professional Identity* terhadap *Employee Performance*. Sedangkan *Employee Engagement* tidak mampu menjadi mediasi pengaruh *Work Conditions* terhadap *Employee Performance*

5.2 Implikasi Teori

1. Hasil penelitian ini menguatkan dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wang, et al. (2020), yang menunjukkan *Employee Engagement* mampu menjadi variabel mediasi terhadap *Employee Performance*.
2. Hasil penelitian ini menguatkan dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zakiyah dan Sudarijati (2017), Bashir et al., (2020) dan Efawati (2020), yang menunjukkan *Work Conditions* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *Employee Performance*.

3. Hasil penelitian ini menguatkan dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmat (2021), Luthan, et al. (2019), Park & Kim (2018), yang menunjukkan *Professional Identity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.

5.3 Implikasi Manajerial

1. *Work Conditions* dan *Professional Identity* memang sangat diperlukan staf Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Tengah karena pada dasarnya Ketika kondisi kerja para staf sangat kondusif mereka akan menghanyutkan diri pada pekerjaan yang diperintahkan oleh organisasi. Begitu pula apabila mereka telah mengucapkan janji sebagai abdi negara (kepolisian) mereka harus bertindak secara profesional dengan menghanyutkan diri pada kepatuhan kepada organisasi. Dalam hal ini Work Condition didapatkan dari hubungan harmonis antar personel, selain itu sarana dan prasarana juga harus mendukung kegiatan seluruh personel.
2. Diketahui bahwa kinerja dari staf Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Tengah perlu dilihat dari kondisi kerja, tingkat profesionalisme, dan penghayatan mereka terhadap organisasi, maka dari itu Polda Jawa Tengah dapat meningkatkan beberapa faktor tersebut yang tentunya akan berdampak baik bagi organisasinya pula.
3. Sebagai staf yang berada pada organisasi Polri, masing-masing staf harus bekerja secara sepenuh hati karena kewajiban seorang yang telah bergabung didalam organisasi kepolisian harus dijalankan secara profesional agar organisasi

tetap maksimal dalam melayani masyarakat.

4. *Employee Engagement* dalam hal ini dapat diwujudkan dengan melaksanakan kerja secara maksimal yaitu setiap saat selalu siap sedia dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian adanya *professional identity* dalam hal ini juga dapat mempengaruhi kegiatan *employee engagement* pada personel kepolisian.
5. Variabel *Employee Performance* berupa beban kerja merupakan jawaban responden terendah dalam variabel ini. Hal tersebut berarti beban kerja yang dilaksanakan belum tentu sesuai dengan job deskriptif organisasi sehingga dalam hal ini personel harus lebih fleksibel dalam menerima beban tugas yang diberikan organisasi.
6. Variabel *Employee Engagement* berupa kemauan yang kuat merupakan indikator terkecil dalam variabel ini. Hal tersebut berarti kemauan kerja di organisasi ini masih rendah pemilihannya. Perlunya meningkatkan sikap kemauan dalam kerja dalam organisasi ini.
7. Variabel *Work Condition* berupa keamanan kerja dan hubungan antar pegawai merupakan terkecil pemilihannya. Keamanan kerja yang ada di kepolisian memang sangat beresiko tinggi sehingga hal tersebut menjadi pertimbangan bagi organisasi untuk meningkatkan keamanan personilnya. Sedangkan hubungan antar pegawai harus dapat dieratkan lagi dalam berbagai hal.
8. Variabel *Professional Identity* berupa keterampilan juga harus ditingkatkan oleh organisasi, hal ini berguna untuk kesetaraan keterampilan antar pegawai yang akan meningkatkan kinerja masing-masing individu dalam organisasi ini.

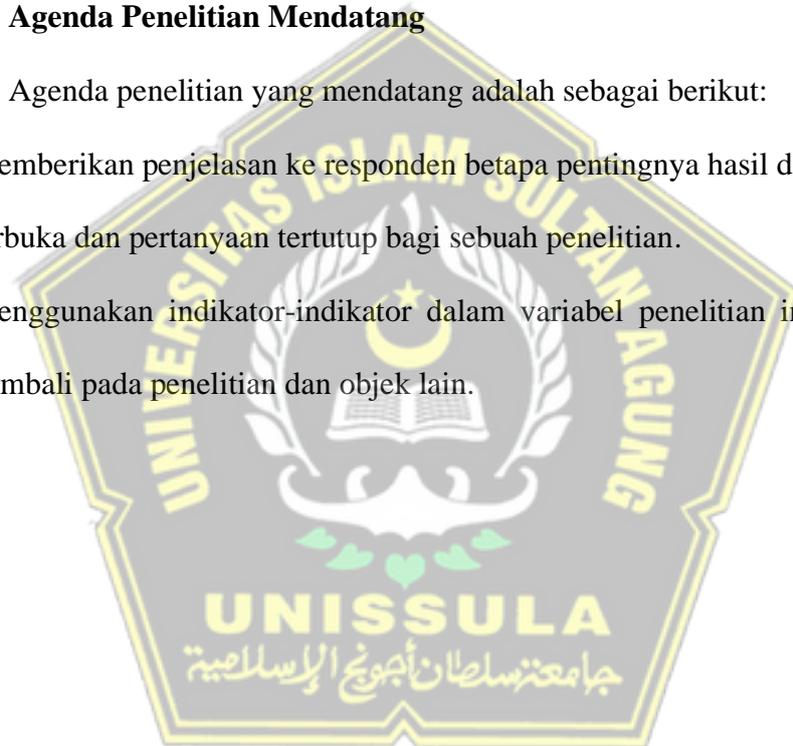
5.4 Keterbatasan Penelitian

1. Jawaban responden terhadap pertanyaan terbuka tidak ada satupun yang menjawab, hal ini dikarenakan terbatasnya waktu yang diberikan responden dalam menjawab kuesioner ini.
2. Adanya indikator yang tidak valid saat pengujian yaitu X13 & X14 dari variabel *Work Conditions* dan X23 dari *Professional Identity*.

5.5 Agenda Penelitian Mendatang

Agenda penelitian yang mendatang adalah sebagai berikut:

1. Memberikan penjelasan ke responden betapa pentingnya hasil dari pertanyaan terbuka dan pertanyaan tertutup bagi sebuah penelitian.
2. Menggunakan indikator-indikator dalam variabel penelitian ini untuk diuji kembali pada penelitian dan objek lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Bashir, Aideed; Abeera Amir; Mehwish Jawaad & Tania Hasan. (2020). Work Conditions And Job Performance: An Indirect Conditional Effect Of Motivation, *Cogent Business & Management*, 7:1, 1801961, DOI: 10.1080/23311975.2020.1801961
- Efawati, Yen. 2020. The Influence of Working Conditions, Workability and Leadership on Employee Performance. *International Journal Administration, Business and Organization*, 2020, Vol. 1 (3), 8-15.
- Ferdinand, Augusty. 2013. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis Dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fitzgerald, Anita. 2020. *Professional Identity: A concept analysis*. *Nursing Forum*, DOI: 10.1111/nuf.12450
- Ghozali, Imam & Latan, Hengky. 2015. *Partial Least Squares*. Edisi II. Universitas Diponegoro. Semarang
- Hadisantoso, Erwin; Sudarman, I Made & Rura, Yohanis. 2017. The Influence Of Profesionalism And Competence Auditors Toward The *Performance Of Auditors*. *Scientific Research Journal (SCIRJ)* Vol. 5, No. 1.
- Ikon, Michael. 2019. *Perceived Organizational Support and Employee Performance* in selected Comercial Banks In south East Nigeria, *International Journal of Business and management Review*
- Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Area Bekasi, (66), 1-7
- Kaawaase, T.K., Bananuka, J., Peter Kwizina, T. and Nabaweesi, J. (2020), "Intellectual capital and *Performance* of small and medium audit practices: The interactive effects of professionalism", *Journal of Accounting in Emerging Economies*, Vol. 10 No. 2, pp. 165-189. <https://doi.org/10.1108/JAEE-03-2018-0032>
- Kamanja, D. M., Ogolla, D. & Gichunge, E. 2019. Influence Of Work Environment On Employee Engagement Among Central Government Ministries In Kenya, A Case Of Meru County. Vol. 6, Iss.4, pp 1416 – 1434.
- Karavardar, G. 2014. *Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment, Organizational Citizenship Behavior, Job Performance and Job Embeddedness: A Research on the Fast Food Industry in Istanbul, Turkey*. *International Journal of Business and Management*, 9(4), 131–139. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v9n4p131>

- Kreitner, Robert. Angelo, Kinicki. 2013, *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Luthan, Elvira; Ali, Syahril & Hairaty, Ety. (2019). The Professionalism, Competence, Organizational Commitment And Job Satisfaction On The *Performance* Of Auditor. *The Jobs Review*, Vol. 2, No. 2. <https://doi.org/10.17509/tjr.v2i2.21345>
- Nurrohmat, N. (2021), "The effects of professionalism and behavior by organizational citizenship (OCB) as mediating variables on the effect of personality on *Performance* (a study on Makassar Police)", *International Journal of Quality & Reliability Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-08-2018-0219>
- Park, Eun Hee & Kim, Nam Young, (2018). The Influence Of Nursing Professionalism, Attitude Toward Advance Directive, And Death Anxiety On Terminal Care *Performance* Of Nurses In Long Term Care Hospitals. *KAMJE* vol 30 no.2.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Rulandari, Novianita. 2017. The Effect of Supervision and Professionalism on Staff *Performance* at the Office of Social Affairs in East Jakarta Administrative City. *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 7, No. 2.
- Salutondok, Yohanis dan Soegoto, Agus Supandi. 2015. The Effects Of Leadership, Motivation, Working Conditions And Discipline Toward Employee Performance In DPRD Secretariat Office Sorong City. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.3
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Vorina, Anton; Simonic, Miro; Vlasova, Maria. 2017. An Analysis Of The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Engagement. *Economic Themes*. Vol. 55 (2).
- Wang, Chaohui; Xu, Jiahui; Zhang, Tingting Christina; Li, Qinglian Melo. (2020). Effect Of Professional Identity On Turnover Intention In China's Hotel *Employees*: The Mediating Role Of *Employee Engagement* And Job Satisfaction. *Journal Of Hospitality And Tourism Management*, Vol 45.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers, 2014.
- Zakiah, Siti Nazla dan Sudarijati. (2017). Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Biro

Hubungan Masyarakat Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan
Jakarta. Jurnal Visionida, Volume 3 Nomor 1.



KUESIONER

A. IDENTITAS RESPONDEN

- No. Responden :
Usia : Tahun
Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan
Lama Bekerja pada satuan : Tahun
Pendidikan Terakhir : a. SMA/SMK
b. D1 setara
c. D3 setara
d. S1 setara
e. S2 setara
f. S3 setara

B. PETUNJUK PENGISIAN

Pilih jawaban dengan cara memberi tanda centang (✓) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan pendapat anda. Keterangan pada kolom adalah sebagai berikut:

<i>Sangat Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Sangat Setuju</i>
----------------------------	---	---	---	---	---	----------------------

Kemudian jawablah pertanyaan terbuka pada kuesioner ini, namun dalam hal ini pertanyaan terbuka bersifat tidak wajib untuk diisi.

C. PENGISIAN

EMPLOYEE PERFORMANCE

1. **Beban Kerja** yang saya lakukan sesuai dengan job deskripsi organisasi

<i>Sangat</i>						<i>Sangat</i>
<i>Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Setuju</i>

Deskripsikan **Beban Kerja** yang saudara lakukan

2. **Capaian pekerjaan** yang saya lakukan sesuai dengan job deskripsi organisasi

<i>Sangat</i>						<i>Sangat</i>
<i>Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Setuju</i>

Deskripsikan **Capaian pekerjaan** yang saudara lakukan

3. **Tanggung jawab pekerjaan** yang saya lakukan sesuai dengan job deskripsi organisasi

<i>Sangat</i>						<i>Sangat</i>
<i>Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Setuju</i>

Deskripsikan **tanggung jawab pekerjaan** yang saudara lakukan

EMPLOYEE ENGAGEMENT

1. **Dedikasi** pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job deskripsi organisasi

<i>Sangat</i>						<i>Sangat</i>
<i>Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Setuju</i>

Deskripsikan **dedikasi pekerjaan** yang saudara lakukan

2. **Kemauan** saya bekerja pada organisasi ini sangat kuat

<i>Sangat</i>						<i>Sangat</i>
<i>Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Setuju</i>

Deskripsikan **Kemauan kuat** yang saudara lakukan

3. **Kebanggaan** saya terhadap organisasi ini sangat tinggi

<i>Sangat</i>						<i>Sangat</i>
<i>Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Setuju</i>

Deskripsikan **kebanggaan** yang saudara lakukan

WORK CODITIONS

1. **Ruang gerak yang diperlukan** oleh saya di organisasi, sangat fleksibilitas

<i>Sangat</i>						<i>Sangat</i>
---------------	--	--	--	--	--	---------------

<i>Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Setuju</i>
---------------------	---	---	---	---	---	---------------

Deskripsikan **ruang gerak yang diperlukan** oleh saudara

2. **Keamanan kerja** saya di organisasi, sangat terjamin

<i>Sangat Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Sangat Setuju</i>
--------------------------------	---	---	---	---	---	--------------------------

Deskripsikan **keamanan kerja** oleh saudara

3. **Hubungan antar pegawai** sangat baik

<i>Sangat Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Sangat Setuju</i>
--------------------------------	---	---	---	---	---	--------------------------

Deskripsikan **hubungan antar pegawai** oleh saudara

4. **Sarana dan prasarana pekerjaan** selalu terpenuhi

<i>Sangat</i>						<i>Sangat</i>
<i>Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Setuju</i>

Deskripsikan **sarana dan prasarana pekerjaan** oleh saudara

PROFESSIONAL IDENTITY

1. **Keterampilan** pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job deskripsi organisasi

<i>Sangat</i>						<i>Sangat</i>
<i>Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Setuju</i>

Deskripsikan **keterampilan pekerjaan** yang saudara lakukan

2. **Kemampuan** atas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job deskripsi organisasi

<i>Sangat</i>						<i>Sangat</i>
<i>Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Setuju</i>

Deskripsikan **kemampuan atas pekerjaan** yang saudara lakukan

3. **Kepribadian** saya tunduk dengan otoritas pekerjaan di organisasi

<i>Sangat</i>						<i>Sangat</i>
<i>Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Setuju</i>

Deskripsikan **otoritas kepribadian** yang saudara lakukan

4. Saya mengalami tingkat **emosi yang stabil** ketika berada di organisasi

<i>Sangat</i>						<i>Sangat</i>
<i>Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Setuju</i>

Deskripsikan **Stabilitas Emosional** yang saudara jalani di organisasi

