DIALEKTIKA
Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial

Volume 6 Nomor 1 (Februari 2021) 26 – 34
*P-ISSN: **2502-4094***
*E-ISSN: **2598-781X***
DOI: https://doi.org/10.36636/dialektika.v6i1.457
http://ejournal.uniramalang.ac.id/index.php/dialektika

PENGARUH DIMENSI-DIMENSI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI NON-PNS DINAS SOSIAL, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN BANTUL DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Akbar Ramadhan[a,*], Purbudi Wahyuni[b], Tri Mardiana[c]

[a,b,c] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
UPN "Veteran" Yogyakarta
Jl.SWK 104 (Lingkar Utara), Condongcatur, Yogyakarta 55283
[*]**e-mail: aramadhan991@gmail.com**

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the effect of vigor (work spirit) on the performance of employees. (2) the effect of dedication (employee involvement) on the performance of employees. (3) the effect of absorption (enjoying work) on the performance of non-PNS employees in the Social Service & P3A of Bantul Regency. The sampling method in this study uses the saturated sampling method or the census method. Where all the population of non-PNS employee Bantul Regency Social and P3A was used as research respondents, totaling 60 people. Retrieval of data in this study using interviews and questionnaires were compiled using a Likert scale and then processed using analytical tools such as SmartPLS 3.3. The results of this study are: (1) Vigor (work spirit) has a positive and significant effect on the performance of non-civil servant employees of the Social & P3A Bantul Regency (2) Dedication (employee involvement) has a positive and significant effect on the performance of non-PNS employees in the Social Service & P3A Bantul Regency (3) Absorption (enjoying work) has a positive and significant effect on the performance of non-PNS employees in the Social Service & P3A of Bantul
Keywords: Employee Engagement; Vigor; Dedication; Absorption; Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh *vigor* (semangat kerja) terhadap kinerja pegawai. (2) pengaruh *dedication* (keterlibatan pegawai) terhadap kinerja pegawai**.** (3) pengaruh *absorption* (menikmati pekerjaan) terhadap kinerja pegawai non-PNS Dinas Sosial & P3A Kabupaten Bantul**.** Metode *sampling* pada penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh atau metode sensus. Dimana semua populasi pegawai non-PNS Dinas Sosial & P3A Kabupaten Bantul digunakan sebagai responden penelitian, yang berjumlah 60 orang. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara dan penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala *likert* dan kemudian diolah menggunakan alat analisis berupa *SmartPLS 3.3*. Hasil dari penelitian ini adalah: (1) *Vigor* (semangat kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (2) *Dedication* (keterlibatan pegawai) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (3) *Absorption* (menikmati pekerjaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-PNS Dinas Sosial & P3A Kabupaten Bantul
Kata kunci: ***Employee Engagement; Vigor; Dedication; Absorption; Kinerja Pegawai.***

PENDAHULUAN

Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia No. 14 Tahun 2016 tentang Pedoman Nomenklatur Dinas Sosial Daerah Provinsi Dan Dinas Sosial Daerah Kabupaten/Kota menyatakan bahwa Dinas Sosial Daerah Kabupaten/Kota adalah unsur penyelenggara pemerintahan daerah kabupaten/kota dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang sosial yang menjadi kewenangan daerah kabupaten/kota. Menurut pasal 37 Ayat (3) dalam PP No. 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, menyatakan terdapat beberapa instansi yang bertugas untuk menangani urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar, termasuk salah satunya adalah Dinas Sosial.

Peraturan Daerah Kabupaten Bantul No. 12 tahun 2016 pasal 3 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah menyebutkan beberapa dinas daerah yang berada di Kabupaten Bantul, salah satunya adalah Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) yang selanjutnya disebut Dinas Sosial & P3A dengan tugas utamanya adalah melaksanakan kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul di bidang kesejahteraan sosial dan keagamaan.

Berkaitan dengan fungsi Dinas Sosial & P3A Kabupaten Bantul, maka tentu dibutuhkan kinerja pegawai yang optimal untuk menunjang keberhasilan Dinas Sosial & P3A Kabupaten Bantul dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Pegawai Dinas Sosial & P3A Kabupaten Bantul terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai non-PNS.

Menurut Hasibuan (2012) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Dinas Sosial & P3A Kabupaten Bantul memeliki kriteria dalam menentukan penilaian kinerja pegawainya, baik pegawai PNS maupun pegawai non-PNS. Pegawai PNS dinilai dengan penilaian SKP dan Perilaku yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No.46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kinerja Pegawai Negeri Sipil. Sementara itu, kinerja untuk pegawai non-PNS diukur menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI) yang telah ditetapkan oleh Dinas Sosial & P3A Kabupaten Bantul dengan beberapa indikator yang digunakan adalah disiplin, kerjasama, integritas, komunikasi, tanggung jawab, dan hasil kerja.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *employee engagement* (Lewiuci & Mustamu, 2016). Macey & Schneider (2008) mendefinisikan *employee engagement* merupakan penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi. Nurofia (2009) berpendapat bahwa *employee engagement* adalah antusiasme karyawan dalam bekerja yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya untuk

bekerja yang selaras dengan prioritas strategi perusahaan. Antusiasme ini terbentuk karena karyawan merasa terikat sehingga berpotensi untuk menampilkan perilaku yang terikat. Perilaku yang *engaged* memberikan dampak positif bagi organisasi yaitu peningkatan *revenue*. Schaufeli (2004) menyatakan bahwa *employee engagement* adalah pemikiran positif, yakni pemikiran untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan dikarakteristikkan atas tiga dimensi yaitu; *vigor,* yang mengacu pada tingkat energi yang tinggi saat bekerja; *dedication,* yang mengacu pada *engagement* yang mendalam yang mencakup perasaan inspirasi, kebanggan, antusiasme, kebermaknaan, dan tantangan; serta *absorption,* yang digambarkan sebagai karyawan yang benar-benar terfokus pada satu pekerjaan sehingga waktu itu tampaknya cepat berlalu dan merasa semakin sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan tersebut.

Vigor melibatkan tingkat tinggi energi dan ketahanan mental saat bekerja. *Vigor* dapat dinilai dari semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat dari stamina dan energi yang tinggi ketika bekerja, kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá, & Bakker, 2002). Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siswono (2016) yang menyatakan bahwa *vigor* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Siswono (2016) juga menyatakan bahwa *vigor* memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

Dedication mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme, dan kebanggaan, serta tantangan. *Dedication* meliputi keterlibatan tinggi yang diluangkan untuk pekerjaan, dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme yang ditandai dengan memperlihatkan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kebanggaan terhadap pekerjaan serta merasa tertantang dengan pekerjaannya (Schaufeli et al., 2002). Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fauzi & Sembiring (2016) yang menyatakan bahwa *dedication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

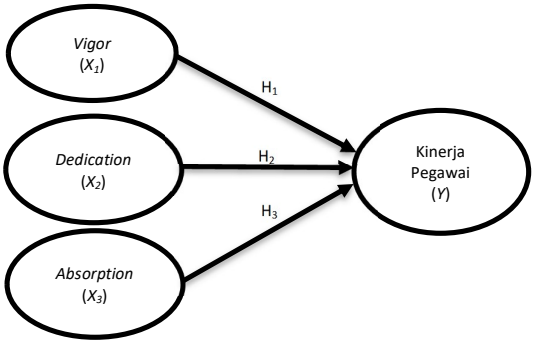
Absorption mengacu pada *konsentrasi* dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. Tingkat *absorption* yang tinggi menunjukkan seseorang yang bahagia dan menikmati pekerjaan mereka serta tenggelam dalam pekerjaan yang menyebabkan waktu terasa cepat berlalu ketika melakukan pekerjaan (Schaufeli et al., 2002). Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lewiuci & Mustamu (2016) yang menyatakan bahwa *absorption* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja dapat tercapai apabila karyawan yang bekerja memiliki perasaan yang terikat dengan organisasi maupun pekerjaanya, dengan begitu karyawan akan merasa senang, bersemangat, serta

memberi kesan yang membanggakan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Schaufeli, 2004). Kinerja optimal juga dapat dicapai ketika karyawan dapat menaati segala peraturan dan indikator kinerja yang berlaku di Dinas Sosial & P3A Kabupaten Bantul, yaitu; disiplin, kerjasama, integritas, komunikasi, tanggung jawab, dan hasil kerja.

Dengan adanya permasalahan-permasalahan tersebut, maka peneliti merasa perlu dilakukannya penelitian mengenai pentingnya *employee engagement* yang terdiri atas *vigor, dedication,* dan *absorption* terhadap kinerja pegawai non-PNS Dinas Sosial & P3A Kabupaten Bantul.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini diarahkan pada analisis Sumber Daya Manusia dengan judul penelitian "Pengaruh Dimensi-Dimensi *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pada Pegawai Non-PNS Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta."



Gambar 1: Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

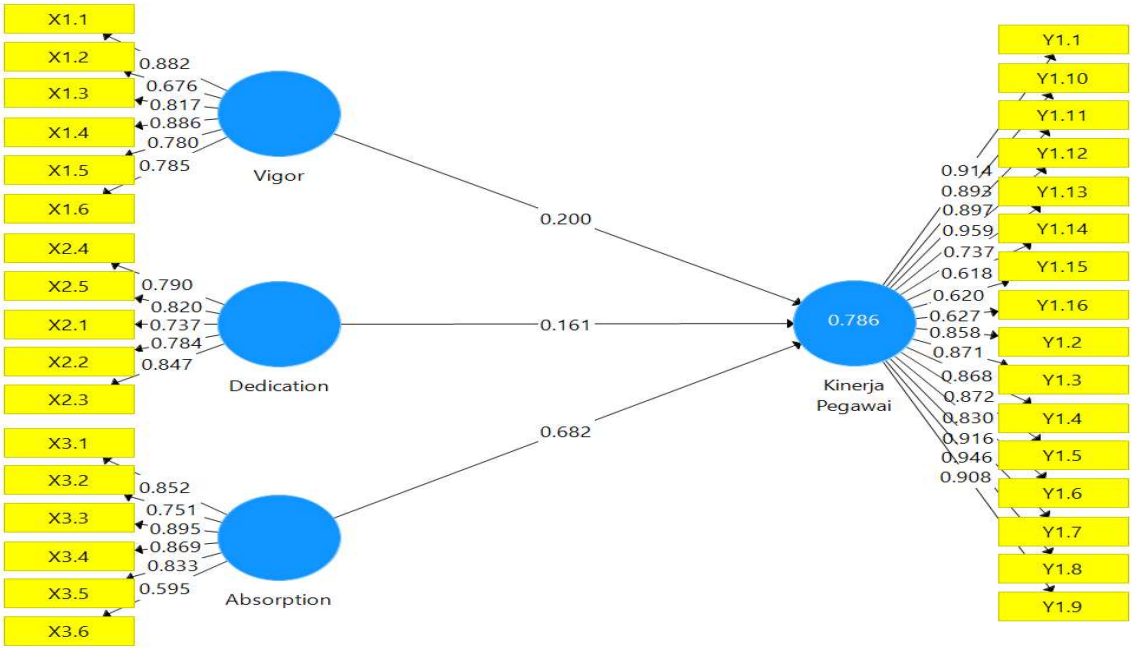
Dalam penelitian ini seluruh populasi akan dijadikan responden, sehingga metode yang digunakan yaitu metode sampling jenuh yang sering disebut sensus. Menurut Sugiyono (2019) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Arikunto (2012) menjelaskan bahwa jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi pegawai non-PNS yang ada pada Dinas Sosial & P3A Kabupaten Bantul yaitu sebanyak 60 responden.

Metode analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square (PLS)*. Menurut Ghozali & Latan (2015), *Partial Least Square (PLS)* merupakan salah satu teknik *Structural Equation Modeling (SEM)* yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator, dan kesalahan pengukuran secara langsung. *Partial Least Square (PLS)* dapat digunakan dengan jumlah sampel yang kecil dan dapat diterapkan pada semua skala data. Uji instrumen yang digunakan yaitu *outer model* (uji validitas dan reliabilitas) dan *inner model* (uji hipotesis). Penelitian ini terlaksana pada bulan Februari 2020 – Juli 2020.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

ANALISIS *OUTER MODEL*

Outer *Model* digunakan dalam penelitian untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator. Menurut Ghozali & Latan (2015), untuk mengetahui tingkat validitas dilihat dari *convergent validity* (nilai *outer loading*), rata-rata varians diekstrak (AVE) dan nilai *discriminant validity* (√AVE) yang diperkuat dengan nilai *cronbach's alpha*. Berikut adalah hasil pengujian *outer model*, antara lain :



Gambar 2. *Loading Factor*

Tabel 1. *Descriminant Validity*

	Absorption	Dedication	Kinerja	Vigor
Absorption	0.806			
Dedication	0.388	0.797		
Kinerja	0.752	0.498	0.841	
Vigor	0.537	0.362	0.625	0.807

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Tabel 2. *Convergent Validity, AVE, Composite Reliability, Cronbach's Alpha*

Indikator	*Loading Factor*	*AVE*	*Composite Reliability*	*Cronbach's Alpha*
X1.1	0.882			
X1.2	0.676			
X1.3	0.817	0.652	0.918	0.891
X1.4	0.886			
X1.5	0.780			
X1.6	0.785			
X2.1	0.737			
X2.2	0.784			
X2.3	0.847	0.635	0.897	0.856
X2.4	0.790			
X2.5	0.820			
X3.1	0.852			
X3.2	0.751	0.649	0.916	0.887
X3.3	0.895			
X3.4	0.869			
X3.5	0.833			
X3.6	0.595			
Y1.1	0.914			
Y1.2	0.858			
Y1.3	0.871			
Y1.4	0.868			
Y1.5	0.872			
Y1.6	0.830			
Y1.7	0.916			
Y1.8	0.946	0.707	0.974	0.971
Y1.9	0.908			
Y1.10	0.893			
Y1.11	0.897			
Y1.12	0.959			
Y1.13	0.737			
Y1.14	0.618			
Y1.15	0.620			
Y1.16	0.627			

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengujian *convergent validity, discriminant validity, AVE, dan composite reliability* yang diperkuat dengan nilai *cronbach's alpha* yang dapat dilihat pada Tabel 2 dapat dibuktikan bahwa seluruh *item-item* penyataan dari variabel *vigor*

(semangat kerja), *dedication* (keterlibatan pegawai), *absorption* (menikmati pekerjaan), dan kinerja pegawai adalah valid dan reliabel. Hasil analisis outer model menunjukkan bahwa nilai *convergent validity* yang ditunjukkan dengan nilai *loading factor* yang lebih besar dari 0,5.

Dapat dilihat dari Tabel 1 menunjukkan nilai *discriminant validity* masing-masing variabel lebih besar daripada korelasi antar variabel lainnya, sehingga semua variabel sudah dikatakan valid. Hasil analisis untuk mengetahui reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih besar dari 0,7 sehingga semua variabel sudah dikatakan reliabel.

ANALISIS *INNER MODEL*

Inner Model digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel. Menurut Ghozali & Latan (2015) evaluasi *structural model* dapat dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* untuk setiap variabel laten endogen (variabel independent) sebagai kekuatan prediksi *structural model* yang merupakan uji *goodness-fit model*.

Tabel 3. *R-Square*

	R-Square	***R-Square Adjusted***	***P-Values***
Kinerja Pegawai	0.786	0.775	0.000

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 3 tentang *R-Square*, model pengaruh *vigor* (semangat kerja), *dedication* (keterlibatan pegawai), dan *absorption* (menikmati pekerjaan) terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai *R-Square* sebesar 0.786, yang artinya *vigor* (semangat kerja), *dedication* (keterlibatan pegawai), dan *absorption* (menikmati pekerjaan) memiliki pengaruh sebesar 78,6% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 21,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

UJI HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka berpikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan (Sugiyono, 2019).

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian terdahulu dan kerangka konseptual tersebut, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_1 : *Vigor* (semangat kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-PNS Dinas Sosial & P3A Kabupaten Bantul.

H_2 : *Dedication* (keterlibatan pegawai) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-PNS Dinas Sosial & P3A Kabupaten Bantul.

H_3 : *Absorption* (menikmati pekerjaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-PNS Dinas Sosial & P3A Kabupaten Bantul.

Hasil uji hipotesis dengan metode *Partial Least Square* (PLS) dapat dilihat dalam

Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Hipotesis

	Original Sample	*Sample Mean*	*Standard Deviation*	*T-Statistics*	*P-Values*
***Vigor* > Kinerja**	0.200	0.192	0.074	2.707	**0.004**
***Dedication* > Kinerja**	0.161	0.159	0.082	1.954	**0.026**
***Absorption* > Kinerja**	0.682	0.694	0.109	6.263	**0.000**

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Hipotesis 1

Hipotesis 1 pada penelitian ini adalah adanya pengaruh positf dan signifikan dari variabel *vigor* (semangat kerja) terhadap kinerja pegawai non-PNS Dinas Sosial & P3A Kabupaten Bantul. Pengujian ini dilakukan dengan pengujian 1 sisi (*one tailed*). Berdasarkan Tabel 4 tentang uji hipotesis tersebut, dapat diketahui bahwa diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,200. Nilai *original sample* yang positif tersebut dapat diartikan sebagai arah hubungannya positif atau berpengaruh positif.

Selanjutnya, penelitian ini memiliki t tabel sebesar 1.671 yang lebih kecil daripada T hitung untuk variabel *vigor* (semangat kerja) yaitu sebesar 2.707 dan nilai *P-Values* atau nilai propabilitas sebesar 0.004 yang mana lebih kecil dari 0.05 atau tingkat signifikansi 5% dan menunjukkan bahwa variabel *vigor* (semangat kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non-PNS Dinas Sosial & P3A Kabupaten Bantul. Berdasarkan hal tersebut dapat dinyatakan bahwa *vigor* (semangat kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-PNS Dinas Sosial & P3A Kabupaten Bantul. Hipotesis 1 didukung atau diterima.

Hipotesis 2

Hipotesis 2 pada penelitian ini adalah adanya pengaruh positf dan signifikan dari variabel *dedication* (keterlibatan pegawai) terhadap kinerja pegawai non-PNS Dinas Sosial & P3A Kabupaten Bantul. Pengujian ini dilakukan dengan pengujian 1 sisi (*one tailed*). Berdasarkan Tabel 4 tentang uji hipotesis tersebut, dapat diketahui bahwa diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,161. Nilai *original sample* yang positif tersebut dapat diartikan sebagai arah hubungannya positif atau berpengaruh positif.

Selanjutnya, penelitian ini memiliki t tabel sebesar 1.671 yang lebih kecil daripada t hitung untuk variabel *dedication* (keterlibatan pegawai) yaitu sebesar 1.954 dan nilai *P-Values* atau nilai propabilitas sebesar 0.026 yang mana lebih kecil dari 0.05 atau tingkat signifikansi 5% dan menunjukkan bahwa variabel *dedication* (keterlibatan pegawai) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non-PNS Dinas Sosial & P3A Kabupaten Bantul. Berdasarkan hal tersebut dapat dinyatakan bahwa *dedication* (keterlibatan pegawai) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-PNS Dinas Sosial & P3A Kabupaten Bantul. Hipotesis 2 didukung atau diterima.

Hipotesis 3

Hipotesis 3 pada penelitian ini adalah adanya pengaruh positf dan signifikan dari variabel *absorption* (menikmati pekerjaan) terhadap kinerja pegawai non-PNS Dinas Sosial

& P3A Kabupaten Bantul. Pengujian ini dilakukan dengan pengujian 1 sisi (*one tailed*). Berdasarkan Tabel 4 tentang uji hipotesis tersebut, dapat diketahui bahwa diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,682. Nilai *original sample* yang positif tersebut dapat diartikan sebagai arah hubungannya positif atau berpengaruh positif.

Selanjutnya, penelitian ini memiliki T tabel sebesar 1.671 yang lebih kecil daripada T hitung untuk variabel *absorption* (menikmati pekerjaan) yaitu sebesar 6.263 dan nilai *P-Values* atau nilai propabilitas sebesar 0.000 yang mana lebih kecil dari 0.05 atau tingkat signifikansi 5% dan menunjukkan bahwa variabel *absorption* (menikmati pekerjaan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non-PNS Dinas Sosial & P3A Kabupaten Bantul. Berdasarkan hal tersebut dapat dinyatakan bahwa *absorption* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-PNS Dinas Sosial & P3A Kabupaten Bantul. Hipotesis 3 didukung atau diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Vigor* (semangat kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-PNS Dinas Sosial & P3A Kabupaten Bantul.
2. *Dedication* (keterlibatan pegawai) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-PNS Dinas Sosial & P3A Kabupaten Bantul.
3. *Absorption* (menikmati pekerjaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-PNS Dinas Sosial & P3A Kabupaten Bantul.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai non-PNS Dinas Sosial & P3A Kabupaten Bantul mengenai *employee engagement* yang terdiri atas *vigor* (semangat kerja), *dedication* (keterlibatan pegawai), dan *absoroption* (menikmati pekerjaan) serta kinerja pegawai. Berdasarkan nilai rata-rata item pernyataan setiap variabel penelitian, peneliti dapat memberikan saran yang dapat dijadikan sebuah masukan untuk pengambilan keputusan oleh atasan, guna meningkatkan kinerja pegawai non-PNS Dinas Sosial & P3A Kabupaten Bantul.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dalam variabel *dedication* (keterlibatan pegawai), diketahui bahwa pada indikator rasa penuh makna, item pernyataan $X_{2.1}$ yang menyatakan bahwa "Saya memahami sepenuhnya makna dan tujuan pekerjaan yang saya lakukan." Memperoleh nilai rata-rata yang paling rendah. Yang berarti bahwa pegawai non-PNS Dinas Sosial & P3A Kabupaten Bantul harus lebih banyak diberikan pemahaman tentang makna dan tujuan mereka bekerja untuk memberikan pelayanan dan membantu masyarakat. Ketika pegawai memiliki rasa penuh makna yang tinggi atas pekerjan yang dilakukan, yang dapat ditunjukkan dengan ketulusan pegawai dalam memberikan pelayanan serta bantuan kepada masyarakat. Hal tersebut dapat meningkatkan

kinerja pegawai dalam hal komunikasi antar sesama pegawai maupun dengan atasan yang ditunjukkan dengan terjalinnya komunikasi antar sesama pegawai dan juga dapat saling bertukar informasi penting antar sesama pegawai maupun dengan atasan guna memberikan kualitas pelayanan yang terbaik untuk masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Rineka Cipta

Fauzi, O. F., & Sembiring, J. (2016, Desember). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Studio Cilaki Empat Lima Bandung. *e-Proceeding of Management, 3*, 3080-3087.

Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Latan, I. G. (2015). *Partial Least Square: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0.* (2nd ed.). Semarang: Badan Penerbit Undip.

Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *AGORA*, 101-107.

Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 3-30.

Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nurofia, F. (2009). Mengenal Employee Engagement. *Jurnal Psikologi Maranatha,*

Peraturan Daerah Kabupaten Bantul No. 12 Pasal 3 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

Peraturan Mentri Sosial Republik Indonesia No. 14 Tahun 2016 tentang *Pedoman Nomenklatur Dinas Sosial Daerah Provinsi Dan Dinas Sosial Daerah Kabupaten/Kota.*

Peraturan Pemerintah No. 18 Pasal 37 Ayat 3 tahun 2016 tentang *Perangkat Daerah.*

Schaufeli, W. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of*

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnair : A Cross National Study. *Education and Psychological Measurement, 66*, 701-716.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 71-92.

Siswono, D. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinejra Karyawan Di Rodex Travel Surabaya. *AGORA*, 374-380.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Undang-undang Dasar 1945 Pasal 18 ayat 1-7 tentang *Otonomi Daerah*