BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 5 Tahun 2023 Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap dan Peraturan Bupati Cilacap Nomor 34 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Daerah. Struktur organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap sebagai berikut :

Susunan Organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan terdiri dari :

a. Kepala;
b. Sekretariat;
c. Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat;

d. Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar;

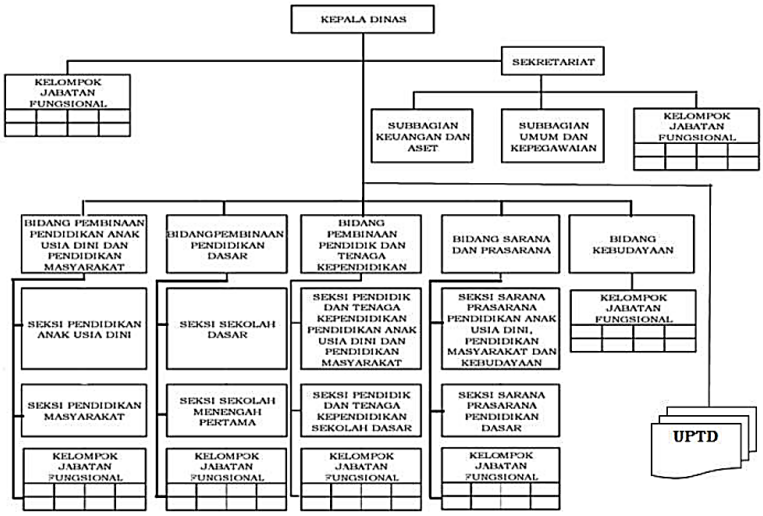
e. Bidang Pembinaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan;

f. Bidang Sarana dan Prasarana;

g. Bidang Kebudayaan;

h. UPTD;

i. Kelompok Jabatan Fungsional.



Gambar 4. 1
BaganStruktur Organisasi Dinas P dan K Kabupaten Cilacap

4.1.1.2 Uraian Tugas dan Fungsi

Dinas mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang meliputi fungsi penunjang bidang pendidikan dan fungsi penunjang bidang

kebudayaan yang menjadi kewenangan Daerah. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap menyelenggarakan fungsi :

a. perumusan kebijakan di bidang pembinaan anak usia dini dan pendidikan masyarakat, pembinaan pendidikan dasar, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, dan kebudayaan;
b. pelaksanaan koordinasi kebijakan di bidang pembinaan anak usia dini dan pendidikan masyarakat, pembinaan pendidikan dasar, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, dan kebudayaan;
c. pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan anak usia dini dan pendidikan masyarakat, pembinaan pendidikan dasar, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, dan kebudayaan;
d. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan anak usia dini dan pendidikan masyarakat, pembinaan pendidikan dasar, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, dan kebudayaan;
e. penyelenggaraan tugas pembantuan urusan usul kenaikan pangkat dan peningkatan kompetensi pendidik, tenaga

kependidikan dan pendataan pendidikan menengah dan pendidikan khusus;

f. penyelenggaraan tugas pembantuan kegiatan kesiswaan, peningkatan mutu akademik dan non akademik bidang pendidikan menengah dan pendidikan khusus;
g. pelaksanaan fungsi kesekretariatan Dinas;
h. pengendalian penyelenggaraan tugas UPTD; dan
i. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Adapun uraian tugas masing-masing jabatan, sebagai berikut :

1. Sekretariat

   Sekretariat mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan meliputi perencanaan dan fasilitasi tugas pembantuan, pembinaan ketatausahaan, hukum, keuangan dan aset, kerumahtanggaan, kerja sama, kearsipan, dokumentasi, keorganisasian dan ketatalaksanaan, kehumasan dan keprotokolan, kepegawaian dan pelayanan administrasi di lingkungan Dinas.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan menyelenggarakan fungsi :

a. pengoordinasian kegiatan di lingkungan Dinas;
b. pengoordinasian dan penyusunan rencana dan program kerja di lingkungan Dinas;
c. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi perencanaan, keuangan dan aset, hukum, kehumasan dan keprotokolan, ketatausahaan, kepegawaian, kerumahtanggaan, kerjasama, arsip dan dokumentasi di lingkungan Dinas;
d. pengoordinasian, pembinaan dan penataan organisasi dan tatalaksana di lingkungan Dinas;
e. pengoordinasian dan penyusunan peraturan perundangundangan serta pelaksanaan jaringan dokumentasi dan informasi hukum di lingkungan Dinas;
f. pengoordinasian pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan pengelolaan informasi dan dokumentasi;
g. penyelenggaraan pengelolaan aset daerah dan pelayanan pengadaan barang/jasa di lingkungan Dinas;

h. fasilitasi penyelenggaraan tugas pembantuan kegiatan kesiswaan, peningkatan mutu akademik dan non akademik bidang pendidikan menengah dan pendidikan khusus;

i. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya; dan

j. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya..

2. Bidang Pembinaan PAUD dan DIKMAS

Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi dan pelaporan meliputi pembinaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat menyelenggarakan fungsi :

a. penyusunan rencana dan program kerja bidang pembinaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat;

b. perumusan kebijakan teknis bidang pembinaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat;

c. pelaksanaan bimbingan dan pengendalian teknis bidang pembinaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat;
d. pengelolaan administrasi bidang pembinaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat; dan
e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugas dan fungsinya.

3. Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar

Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi dan pelaporan meliputi kurikulum, penilaian, peserta didik, pembangunan karakter, analisa data statistik dan pendirian/penutupan satuan pendidikan Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar menyelenggarakan fungsi:

a. penyusunan rencana dan program kerja Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar;
b. perumusan kebijakan teknis bidang pembinaan pendidikan dasar;

c. pelaksanaan bimbingan dan pengendalian teknis bidang pembinaan pendidikan dasar;
d. pengelolaan administrasi bidang pembinaan pendidikan dasar; dan
e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugas dan fungsinya.

4. Bidang Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Bidang Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi dan pelaporan meliputi pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat, Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Bidang Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan menyelenggarakan fungsi :

a. penyusunan rencana dan program kerja Bidang Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan;
b. perumusan kebijakan teknis bidang pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan;

c. pelaksanaan bimbingan dan pengendalian teknis bidang pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan;
d. pengelolaan administrasi bidang pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan; dan
e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugas dan fungsinya.

5. Bidang Sarana dan Prasarana

Bidang Sarana dan Prasarana mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi dan pelaporan meliputi sarana prasarana pendidikan anak usia dini, pendidikan masyarakat dan kebudayaan, dan pendidikan dasar.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Bidang Sarana dan Prasarana menyelenggarakan fungsi :

a. penyusunan rencana dan program kerja Bidang Sarana dan Prasarana;
b. perumusan kebijakan teknis bidang sarana dan prasarana;
c. pelaksanaan bimbingan dan pengendalian teknis bidang sarana dan prasarana;
d. pengelolaan administrasi bidang sarana dan prasarana; dan

e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugas dan fungsinya.

6. Bidang Kebudayaan

Bidang Kebudayaan mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi dan pelaporan meliputi pembinaan dan pelestarian sejarah, cagar budaya, permuseuman, kesenian, tenaga kebudayaan, nilai budaya, perfilman, warisan budaya dan kebudayaan lainnya.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Bidang Kebudayaan menyelenggarakan fungsi :

a. penyusunan rencana dan program kerja bidang Kebudayaan;
b. perumusan kebijakan teknis bidang kebudayaan;
c. pelaksanaan bimbingan dan pengendalian teknis bidang kebudayaan;
d. pengelolaan administrasi bidang kebudayaan; dan
e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugas dan fungsinya.

4.1.1.3. Sarana dan Prasarana (*Asset*)

Keberhasilan suatu organisasi perlu didukung dengan ketersedian sarana dan prasarana yang cukup memadai dalam rangka menunjang kegiatan operasional Dinas. Sarana merupakan alat yang dapat digunakan untuk melancarkan atau memudahkan manusia dalam mencapai tujuan tertentu. Sarana berhubungan langsung dan menjadi penunjang utama dalam suatu aktivitas. Sarana dapat berbentuk benda bergerak dan tidak bergerak dan umumnya berbentuk kecil dan bisa dipindah-pindah. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang menunjang secara langsung atau tidak langsung segala jenis sarana. Berikut data sarana dan prasarana pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap.

Tabel 4. 1
Sarana dan Prasarana Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

No	Jenis / Nama Barang	Jumlah	Keadaan
1.	Telephon (call in dan out)	17	Baik
2.	Mesin Faximile	1	Baik
3.	Komputer / PC	46	Baik
4.	Printer	20	Baik
5.	Laptop	60	Baik
6.	LCD	4	Baik
7.	Layar OHP	1	Baik
8.	Mesin ketik	9	Baik
9.	AC split	36	Baik
10.	Kendaraan Roda 2	10	Baik
11.	Kendaraan roda 4	7	Baik
12.	Meja	286	Baik
13.	Kursi	463	Baik

Sumber: Dinas P dan K Kabupaten Cilacap

Tabel 4. 2
Asset Tetap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

No	Uraian	Total (Rp)
1.	**Tanah**	**1.032.045.000,-**
2.	**Peralatan dan mesin**	**11.201.294.475,-**
	Alat-alat Angkutan	1.402.190.065,-
	Alat Bengkel dan alat ukur	30.500.000,-
	Alat Pertanian	209.959.200,-
	Alat Kantor dan Rumah Tangga	2.092.554.160,-
	Alat Studio dan Alat Komunikasi	141.377.000,-
	Alat Laboratorium	7.324.714.050,-
3.	**Gedung Bangunan**	**9.318.385.800,-**
	Bangunan Gedung	9.318.385.800,-
4.	**Jalan, Irigasi dan Jaringan**	**56.280.000,-**
	Jaringan	56.280.000,-
5.	**Aset Tetap Lainnya**	**3.272.630.136,-**
	Buku dan Perpustakaan	525.641.336,-
	Barang bercorak kebudayaan	2.746.988.800,-
6.	**Konstruksi Dalam Pengerjaan (KDP)**	**0,-**
	Jumlah	**24.880.635.411,-**

Sumber: Dinas P dan K Kabupaten Cilacap

4.1.2 Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja yang disajikan sebagaimana dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 3
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin dan Jabatan

Menurut Jabatan	L	P	Jml/ Orang
Eselon II.a	1	0	1
Eselon III.a	1	0	1
Eselon III.b	5	0	5
Eselon IV.a	8	6	14
Pengawas	18	0	18
Pelaksana/ Staf	48	41	89
Jumlah seluruh	**81**	**47**	**128**

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap Tahun 2023.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap dilihat dari jenis kelamin terdiri dari 63,28% laki-laki dan sisanya sebesar 36,72% perempuan, dan dari mereka paling banyak menduduki jabatan sebagai pelaksana.

Tabel 4. 4
Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	**L**	**P**	**Jml/ Orang**
S2/ Magister	29	3	32
S1/ Sarjana	26	26	52
D III/ Diploma	1	3	4
SLTA/ Sederajat	20	14	34
SLTP/ Sedrajat	4	0	4
SD/ Sederajat	2	0	2
Jumlah seluruh	**82**	**46**	**128**

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap 2023

Dengan membaca data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap dilihat dari tingkat Pendidikan terbanyak pada Pendidikan S1/ Sarjana dan terendah berpendidikan SD/sederajat dengan rata-rata lama pendidikan adalah 15 tahun.

Tabel 4. 5
Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Pegawai	L	P	Jml/ Orang
Aparatur Sipil Negara	67	42	109
Harian Lokal	0	0	0
Wiyata Bhakti	15	4	19
Jumlah seluruh	**82**	**46**	**128**

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap 2023

Dengan mencermati table tersebut, menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap didominasi oleh pegawai ASN yaitu sebesar 85,16% dan sisanya sebesar 14,83% adalah tenaga wiyata bhakti.

Tabel 4. 6
Jumlah Pegawai Berdasarkan Kepangkatan

Pangkat/ Gol.	L	P	Jml/ Orang
Golongan IV/c	1	0	1
Golongan IV/b	10	0	10
Golongan IV/a	19	3	22
Golongan III/d	8	10	18
Golongan III/c	9	6	15
Golongan III/b	7	10	17
Golongan III/a	0	5	5
Golongan II/d	2	1	3
Golongan II/c	3	2	5
Golongan II/b	4	4	8
Golongan II/a	2	0	2
Golongan I/d	1	0	1
Non Golongan	15	6	21
Jumlah seluruh	**81**	**47**	**128**

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap 2023

Mencermati data tersebut, pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap dilihat dari kepangkatan terbanyak menduduki golongan IV/a dan paling sedikit berada pada golongan I/d.

4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner, yaitu pertanyaan mengenai Kerjasama, *Work Engagement* dan Kinerja Pegawai.

Tabel 4. 7
Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel

No.	Variabel	Jumlah
1	Kerjasama (X_1)	10
2	*Work Engagement* (X_2)	10
3	Kinerja Pegawai (Y)	10
Total Pernyataan		**30**

Sumber : Data primer diolah, 2024.

1. Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan uji coba terpakai, berarti bahwa hasil uji validitas dan uji reliabilitas langsung digunakan untuk menguji hipotesa penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini dihitung setiap item atau variabel. Uji validitas dan reliabilitas diambil dari 19 responden selanjutnya diolah dengan menggunakan SPSS 26.00. Perhitungan validitas instrument didasarkan pada nilai signifikansi (*sig*). Apabila nilai *sig* lebih kecil dari 0,05 maka pernyataan dianggap valid atau sahih.

Adapun hasil pengujian pada variabel Kerjasama (X_1), *Work Engagement* (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y), dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Kerjasama (X_1)

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian
Variabel Kerjasama (X_1)

Kerjasama (X_1)		**r hitung /Sig**	**r tabel**	**Ket**
X1.1	Pearson Correlation	.567*	>0.456	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.011	<0,05	Valid
X1.2	Pearson Correlation	.514*	>0.456	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.024	<0,05	Valid
X1.3	Pearson Correlation	.570*	>0.456	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.011	<0,05	Valid
X1.4	Pearson Correlation	.561*	>0.456	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.012	<0,05	Valid
X1.5	Pearson Correlation	.744**	>0.456	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	<0,05	Valid
X1.6	Pearson Correlation	.601**	>0.456	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.006	<0,05	Valid
X1.7	Pearson Correlation	.520*	>0.456	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.022	<0,05	Valid
X1.8	Pearson Correlation	.593**	>0.456	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.007	<0,05	Valid
X1.9	Pearson Correlation	.589**	>0.456	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.008	<0,05	Valid
X1.10	Pearson Correlation	.639**	>0.456	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.003	<0,05	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel di atas, semua pernyataan variabel Kerjasama (X_1) valid, hal ini terbukti dengan nilai sig lebih kecil dari 0,05 dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. *Work Engagement* (X_2)

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian
Variabel *Work Engagement* (X_2)

***Work Engagement* (X_2)**		**r_{hitung} /Sig**	**r_{tabel}**	**Ket**
X2.1	Pearson Correlation	.853**	>0.455	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	<0,05	Valid
X2.2	Pearson Correlation	.739**	>0.455	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	<0,05	Valid
X2.3	Pearson Correlation	.782**	>0.455	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	<0,05	Valid
X2.4	Pearson Correlation	.830**	>0.455	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	<0,05	Valid
X2.5	Pearson Correlation	.717**	>0.455	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.001	<0,05	Valid
X2.6	Pearson Correlation	.657**	>0.455	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.002	<0,05	Valid
X2.7	Pearson Correlation	.777**	>0.455	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	<0,05	Valid
X2.8	Pearson Correlation	.832**	>0.455	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	<0,05	Valid
X2.9	Pearson Correlation	.841**	>0.455	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	<0,05	Valid
X2.10	Pearson Correlation	.707**	>0.455	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.001	<0,05	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel di atas, Semua pernyataan variabel *Work Engagement* (X_2) valid, hal ini terbukti dengan nilai sig lebih kecil dari 0,05 dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

c. Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian
Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai (Y)		**r_{hitung} /Sig**	**r_{tabel}**	**Ket**
Y.1	Pearson Correlation	.520*	>0.455	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.022	<0,05	Valid
Y.2	Pearson Correlation	.777**	>0.455	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	<0,05	Valid
Y.3	Pearson Correlation	.727**	>0.455	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	<0,05	Valid
Y.4	Pearson Correlation	.498*	>0.455	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.030	<0,05	Valid
Y.5	Pearson Correlation	.493*	>0.455	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.032	<0,05	Valid
Y.6	Pearson Correlation	.745**	>0.455	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	<0,05	Valid
Y.7	Pearson Correlation	.546*	>0.455	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.016	<0,05	Valid
Y.8	Pearson Correlation	.809**	>0.455	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	<0,05	Valid
Y.9	Pearson Correlation	.490*	>0.455	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.033	<0,05	Valid
Y.10	Pearson Correlation	.625**	>0.455	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.004	<0,05	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel di atas, semua pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) valid, hal ini terbukti dengan nilai sig lebih kecil dari 0,05 dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dapat dinyatakan *reliabel* jika *Cronbach Alpha Coefisien* > 0,6 (Ghozali, 2005). Hasil uji *reliabilitas* pertanyaan tentang variabel **Kerjasama (X_1)**, ***Work Engagement*** **(X_2)** dan **Kinerja Pegawai (Y)** dapat dilihat dalam Tabel 4.8 berikut ini

Tabel 4. 11
Hasil Uji Reliabilitas

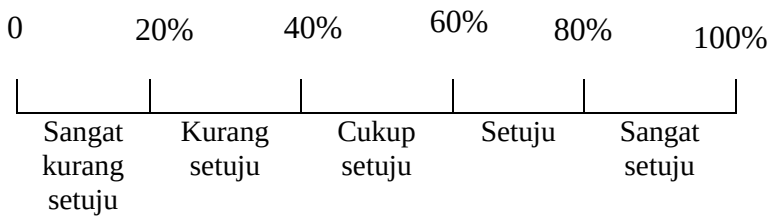
Variabel	Koefisien Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kerjasama (X_1)	0,785	0,6	*Reliabel*
Work Engagement (X_2)	0,924	0,6	*Reliabel*
Kinerja Pegawai (Y)	0,824	0,6	*Reliabel*

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel nilainya lebih besar 0,6. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Ghozali (2011:129), maka semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah reliabel.

4.1.4 Analisis Deskriptif

Peneliti melakukan cara deskripsi data penyebaran kuisioner kepada para Pegawai yang bertujuan untuk mengetahui tanggapan mengenai sejauhmana penilaian terhadap pengaruh Kerjasama dan *Work Engagement* terhadap kinerja pegawai, berdasarkan kategori (Sugiyono, 2010:110) sebagai berikut :



Gambar 4. 2
Kontinium Interprestasi skor

Keterangan interprestasi skor :

1. Angka 0% - 20% = Sangat Kurang Setuju
2. Angka 21% - 40% = Kurang Setuju
3. Angka 41% - 60% = Cukup Setuju
4. Angka 61% - 80% = Setuju
5. Angka 81% - 100% = Sangat Setuju

Dari hasil penyebaran angket berkenaan dengan variabel Kerjasama dengan 10 item pernyataan yang

menggambarkan karakteristik responden yang sedang diteliti. Sehingga dapat menjawab apa peristiwa atau apa fenomena yang terjadi.

Selanjutnya adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan peneliti melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti:

No	Presentase Skor	Kategori Skor
1	20,00% - 36,00%	Sangat Kurang
2	36.01% - 52,00%	Kurang
3	52,01% - 68,00%	Cukup
4	68,01% - 84,00%	Baik
5	84,01% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati (2007:85)

Gambar 4. 3
Garis Kontinum

Dari hasil penyebaran angket berkenaan dengan variabel penelitian diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Deskriptif Statistik Kerjasama (X_1)

   Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 19 responden mengenai variabel Kerjasama yang yang kemudian dideskripsikan secara mendetail dengan menyatakan bahwa :

Tabel 4. 12
Saya selalu menjalankan tugas dengan penuh tanggungjawab

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	15.8	15.8	15.8
	CS	6	31.6	31.6	47.4
	S	4	21.1	21.1	68.4
	SS	6	31.6	31.6	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kerjasama (Saya selalu menjalankan tugas dengan penuh tanggungjawab) memiliki prosentase tertinggi pada “Sangat Setuju” yaitu 31,6% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 15,8%.

Tabel 4. 13
Saya bersama tim fokus pada tujuan yang telah ditetapkan dalam pencapaian organisasi

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	2	10.5	10.5	15.8
	CS	5	26.3	26.3	42.1
	S	9	47.4	47.4	89.5
	SS	2	10.5	10.5	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kerjasama (Saya bersama tim fokus pada tujuan yang telah ditetapkan dalam pencapaian organisasi) memiliki prosentase tertinggi pada "Setuju" yaitu 47,4% dan terendah pada "Sangat Tidak Setuju" yaitu 5,3%.

Tabel 4. 14
Kehadiran atau presensi penting bagi saya

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	15.8	15.8	15.8
	CS	7	36.8	36.8	52.6
	S	5	26.3	26.3	78.9
	SS	4	21.1	21.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kerjasama (Kehadiran atau presensi penting bagi saya) memiliki prosentase tertinggi pada "Cukup Setuju" yaitu 36,8% dan terendah pada "Tidak Setuju" yaitu 15,8%.

Tabel 4. 15
Saya melaksanakan dan menyelesaikan tugas – tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	10.5	10.5	10.5
	CS	11	57.9	57.9	68.4
	S	6	31.6	31.6	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kerjasama (Saya melaksanakan dan menyelesaikan tugas – tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan) memiliki prosentase tertinggi pada “Cukup Setuju” yaitu 57,9% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 16
Saya berangkat dan pulang kerja tepat waktu

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	10.5	10.5	10.5
	CS	6	31.6	31.6	42.1
	S	6	31.6	31.6	73.7
	SS	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kerjasama (Saya berangkat dan pulang kerja tepat waktu) memiliki prosentase tertinggi pada “Cukup Setuju dan Setuju” yaitu 31,6% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 17
Saya menjaga iklim kerjasama antar personil

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	5	26.3	26.3	31.6
	CS	9	47.4	47.4	78.9
	S	3	15.8	15.8	94.7
	SS	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kerjasama (Saya menjaga iklim kerjasama antar personil) memiliki prosentase tertinggi pada “Cukup Setuju” yaitu 47,4% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 18
Saya mengutamakan kekompakan bersama rekan kerja

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	6	31.6	31.6	36.8
	CS	3	15.8	15.8	52.6
	S	6	31.6	31.6	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kerjasama (Saya mengutamakan kekompakan bersama rekan kerja) memiliki prosentase tertinggi pada “Tidak Setuju dan Setuju” yaitu 31,6% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 19
Saya berkontribusi baik tenaga maupun pikiran dalam menciptakan kerja sama

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	10.5	10.5	10.5
	CS	8	42.1	42.1	52.6
	S	6	31.6	31.6	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kerjasama (Saya berkontribusi baik tenaga maupun pikiran dalam menciptakan kerja sama) memiliki prosentase tertinggi pada “Cukup Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 20
Saya berusaha ramah dalam melayani masyarakat

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	26.3	26.3	26.3
	CS	7	36.8	36.8	63.2
	S	4	21.1	21.1	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kerjasama (Saya berusaha ramah dalam melayani masyarakat) memiliki prosentase tertinggi pada “Cukup Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Sangat Setuju” yaitu 15,8%.

Tabel 4. 21
Saya berusaha memudahkan penyelesaian tugas

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	15.8	15.8	15.8
	TS	2	10.5	10.5	26.3
	CS	8	42.1	42.1	68.4
	S	1	5.3	5.3	73.7
	SS	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kerjasama (Saya berusaha memudahkan penyelesaian tugas) memiliki prosentase tertinggi pada "Cukup Setuju" yaitu 42,1% dan terendah pada "Setuju" yaitu 5,3%.

Tabel 4. 22
Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Kerjasama (X_1)

No	Pernyataan/ Indikator	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
Fokus pada Tujuan Tim					
1	Saya selalu menjalankan tugas dengan penuh tanggungjawab	19 x 5 = 95	70	$\frac{70}{95}$ x 100% = 73,68%	baik
2	Saya bersama tim fokus pada tujuan yang telah ditetapkan dalam	19 x 5 = 95	66	$\frac{66}{95}$ x 100% = 69,47%	baik
	Rata-rata		68	$\frac{68}{95}$ x 100% = 71,57%	baik

No	Pernyataan/ Indikator	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
Saling memberi motivasi dalam bertugas					
1	Kehadiran atau presensi penting bagi saya	19 x 5 = 95	67	$\frac{67}{95}$ x 100% = 70,52%	baik
2	Saya melaksanakan dan menyelesaikan tugas – tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	19 x 5 = 95	61	$\frac{61}{95}$ x 100% = 64,21%	Cukup baik
3	Saya berangkat dan pulang kerja tepat waktu	19 x 5 = 95	69	$\frac{69}{95}$ x 100% = 72,63%	baik
	Rata-rata		65,7	$\frac{65,7}{95}$ x 100% =69,16%	baik
Menjalin kerjasama sesama anggota					
1	Saya menjaga iklim kerjasama antar personil	19 x 5 = 95	55	$\frac{55}{95}$ x 100% = 57,89%	Cukup Baik
2	Saya mengutamakan kekompakan bersama rekan kerja	19 x 5 = 95	61	$\frac{61}{95}$ x 100% = 64,21%	Cukup Baik
3	Saya berkontribusi baik tenaga maupun pikiran dalam kerja sama	19 x 5 = 95	67	$\frac{67}{95}$ x 100% = 70,52%	Baik
	Rata-rata		61	$\frac{61}{95}$ x 100% =64,21%	Cukup Baik
Koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas					
1	Saya berusaha ramah dalam melayani masyarakat	19 x 5 = 95	62	$\frac{62}{95}$ x 100% = 65,26%	Cukup baik
2	Saya berusaha memudahkan penyelesaian tugas	19 x 5 = 95	60	$\frac{60}{95}$ x 100% = 63,16%	Cukup Baik
	Rata-rata		61	$\frac{61}{95}$ x 100% =64,21%	Cukup Baik
Jumlah keseluruhan total skor			**638**		
Rata-rata keseluruhan total skor				**67,14%**	**Baik**

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut diatas, diperoleh nilai kerjasama skor total sebesar 638 atau dengan rata-rata sebesar 67,14%. Rata-rata skor nilai tertinggi adalah Fokus pada tujuan tim yaitu 71,57% dengan kriteria baik, adapun nilai skor terendah terdapat pada menjalin kerjasama sesama anggota sebesar 64,21%, maka dapat disimpulkan kerjasama pada Dinas P dan K Kabupaten Cilacap diperlukan adanya menjalin kerjasama sesama anggota dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Rekapitulasi Tanggapan Responden *Work Engagement* (X_2)

Kemudian dari hasil penyebaran angket yang dilakukan kepada 19 orang responden tersebut di atas, penulis sajikan hasil rekapitulasi variabel *Work Engagement* (X_2) sebagai berikut :

Tabel 4. 23
Saya Melibatkan diri dalam pekerjaan (*immersion*)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	2	10.5	10.5	15.8
	CS	7	36.8	36.8	52.6
	S	5	26.3	26.3	78.9
	SS	4	21.1	21.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel *Work Engagement* (Saya Melibatkan diri dalam pekerjaan / *immersion*) memiliki prosentase tertinggi pada "Cukup Setuju" yaitu 36,8% dan terendah pada "Sangat Tidak Setuju" yaitu 5,3%.

Tabel 4. 24
Saya Ikut perjuangan dalam pekerjaan (*striving)*

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	3	15.8	15.8	21.1
	CS	6	31.6	31.6	52.6
	S	7	36.8	36.8	89.5
	SS	2	10.5	10.5	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel *Work Engagement* (Saya Ikut perjuangan dalam pekerjaan / *striving*) memiliki prosentase tertinggi pada "Setuju" yaitu 36,8% dan terendah pada "Sangat Tidak Setuju" yaitu 5,3%.

Tabel 4. 25
Saya Konsentrasi penuh di tempat kerja (*absorption)*

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	1	5.3	5.3	10.5
	CS	9	47.4	47.4	57.9
	S	5	26.3	26.3	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel *Work Engagement* (Saya Konsentrasi penuh di tempat kerja/ *absorption*) memiliki prosentase tertinggi pada "Cukup Setuju" yaitu 47,4% dan terendah pada "Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju" yaitu 5,3%.

Tabel 4. 26
Saya Melaksanakan tugas dengan fokus (*focus)*

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	10.5	10.5	10.5
	TS	9	47.4	47.4	57.9
	CS	5	26.3	26.3	84.2
	S	2	10.5	10.5	94.7
	SS	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel *Work Engagement* (Saya Melaksanakan tugas dengan fokus/ *focus*) memiliki prosentase tertinggi pada "Tidak Setuju" yaitu 47,4% dan terendah pada "Sangat Setuju" yaitu 5,3%.

Tabel 4. 27
Saya Menghabiskan waktu dan energi untuk pekerjaan (*involvement)*

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	10.5	10.5	10.5
	TS	4	21.1	21.1	31.6
	CS	8	42.1	42.1	73.7
	S	4	21.1	21.1	94.7
	SS	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel *Work Engagement* (Saya Menghabiskan waktu dan energi untuk pekerjaan/ *involvement*) memiliki prosentase tertinggi pada "Cukup Setuju" yaitu 42,1% dan terendah pada "Sangat Setuju" yaitu 5,3%.

Tabel 4. 28
Saya berfikir dan bekerja secara proaktif

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	1	5.3	5.3	10.5
	CS	7	36.8	36.8	47.4
	S	5	26.3	26.3	73.7
	SS	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel *Work Engagement* (Saya berfikir dan bekerja secara proaktif) memiliki prosentase tertinggi pada "Cukup Setuju" yaitu 36,8% dan terendah pada "Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju" yaitu 5,3%.

Tabel 4. 29
Saya konsisten mengenai kesuksesan organisasi

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	15.8	15.8	15.8
	TS	5	26.3	26.3	42.1
	CS	2	10.5	10.5	52.6
	S	8	42.1	42.1	94.7
	SS	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel *Work Engagement* (Saya konsisten mengenai kesuksesan organisasi) memiliki prosentase tertinggi pada "Setuju" yaitu 42,1% dan terendah pada "Sangat Setuju" yaitu 5,3%.

Tabel 4. 30
Saya mencoba untuk mencapai tujuan organisasi

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	10.5	10.5	10.5
	TS	3	15.8	15.8	26.3
	CS	4	21.1	21.1	47.4
	S	5	26.3	26.3	73.7
	SS	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel *Work Engagement* (Saya mencoba untuk mencapai tujuan organisasi) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju dan Sangat Setuju” yaitu 26,3% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 31
Secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	10.5	10.5	10.5
	TS	2	10.5	10.5	21.1
	CS	8	42.1	42.1	63.2
	S	6	31.6	31.6	94.7
	SS	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel *Work Engagement* (Secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan) memiliki prosentase tertinggi pada “Cukup Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Sangat Setuju” yaitu 5,3%

Tabel 4. 32
Pantang menyerah walau dihadapkan dengan rintangan

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	10.5	10.5	10.5
	CS	5	26.3	26.3	36.8
	S	7	36.8	36.8	73.7
	SS	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden variabel *Work Engagement* (Pantang menyerah walau dihadapkan dengan rintangan) memiliki prosentase tertinggi pada "Setuju" yaitu 36,8% dan terendah pada "Sangat Tidak Setuju" yaitu 10,5%.

Tabel 4. 33
Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang *Work Engagement* (X_2)

No	Pernyataan/ Indikator	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
A.*Work engagement* sebagai energi psikis					
1	Saya Melibatkan diri dalam pekerjaan (*immersion*)	19 x 5 = 95	66	$\frac{66}{95}$ x 100% = 69,47%	baik
2	Saya Ikut perjuangan dalam pekerjaan (*striving)*	19 x 5 = 95	63	$\frac{63}{95}$ x 100% = 66,31%	Cukup baik
3	Saya Konsentrasi penuh di tempat kerja (*absorption)*	19 x 5 = 95	65	$\frac{65}{95}$ x 100% = 68,42%	baik
4	Saya Melaksanakan tugas dengan fokus	19 x 5 = 95	48	$\frac{48}{95}$ x 100% = 50,52%	Kurang baik

No	Pernyataan/ Indikator	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
	(*focus)*				
5	Saya Menghabiskan waktu dan energi untuk pekerjaan (*involvement)*	19 x 5 = 95	55	$\frac{55}{95}$ x 100% = 57,89%	Cukup baik
	Rata-rata		59,4	$\frac{59,4}{95}$ x 100% =62,52%	Cukup baik
B.*Work engagement* sebagai energi tingkah laku					
1	Saya berfikir dan bekerja secara proaktif	19 x 5 = 95	69	$\frac{69}{95}$ x 100% = 72,63%	Baik
2	Saya konsisten mengenai kesuksesan organisasi	19 x 5 = 95	56	$\frac{56}{95}$ x 100% = 58,94%	Cukup Baik
3	Saya mencoba untuk mencapai tujuan organisasi	19 x 5 = 95	65	$\frac{65}{95}$ x 100% = 68,42%	Baik
4	Secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan	19 x 5 = 95	59	$\frac{59}{95}$ x 100% = 62,10%	Cukup baik
5	Pantang menyerah walau dihadapkan dengan rintangan	19 x 5 = 95	70	$\frac{70}{95}$ x 100% = 73,68%	Baik
	Rata-rata		63,8	$\frac{63,8}{95}$ x 100% =67,15%	Cukup baik
Jumlah keseluruhan total skor			616		
Rata-rata keseluruhan total skor				64.82%	Cukup baik

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut diatas, diperoleh nilai kerjasama skor total sebesar 616 atau dengan rata-rata sebesar 64,82%. Rata-rata skor nilai tertinggi adalah *Work engagement* sebagai energi tingkah laku yaitu 73,68%

dengan kriteria baik adapun nilai skor terendah terdapat pada ***Work engagement sebagai energi psikis*** sebesar 50,52. Maka dapat disimpulkan bahwa pada Dinas P dan K Kabupaten Cilacap diperlukan fokus yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

3. Deskriptif Statistik Kinerja Pegawai (Y)

Kemudian dari hasil penyebaran angket yang dilakukan kepada 19 orang responden tersebut di atas, penulis sajikan hasil rekapitulasi variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 4. 34
Dalam mengerjakan pekerjaan, saya lakukan dengan cermat dan teliti

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	3	15.8	15.8	21.1
	CS	7	36.8	36.8	57.9
	S	6	31.6	31.6	89.5
	SS	2	10.5	10.5	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Dalam mengerjakan pekerjaan, saya lakukan dengan cermat dan teliti) memiliki prosentase tertinggi pada “Cukup Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 35
Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan yang diharapkan pimpinan

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	1	5.3	5.3	10.5
	CS	6	31.6	31.6	42.1
	S	9	47.4	47.4	89.5
	SS	2	10.5	10.5	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan yang diharapkan pimpinan) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 47,7% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju dan Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 36
Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	1	5.3	5.3	10.5
	CS	4	21.1	21.1	31.6
	S	9	47.4	47.4	78.9
	SS	4	21.1	21.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 47,7% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju dan Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 37
Tingkat pencapaian target kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan institusi

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	1	5.3	5.3	10.5
	CS	4	21.1	21.1	31.6
	S	7	36.8	36.8	68.4
	SS	6	31.6	31.6	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Tingkat pencapaian target kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan institusi) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju dan Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 38
Saya tidak pernah menunda pekerjaan

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	10.5	10.5	10.5
	CS	1	5.3	5.3	15.8
	S	10	52.6	52.6	68.4
	SS	6	31.6	31.6	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Saya tidak pernah menunda pekerjaan) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 52,6% dan terendah pada “Cukup Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 39
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	1	5.3	5.3	10.5
	CS	5	26.3	26.3	36.8
	S	10	52.6	52.6	89.5
	SS	2	10.5	10.5	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu) memiliki prosentase tertinggi pada "Setuju" yaitu 52,6% dan terendah pada "Sangat Tidak Setuju dan Setuju" yaitu 5,3%.

Tabel 4. 40
Saya datang tepat waktu

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	10.5	10.5	10.5
	CS	7	36.8	36.8	47.4
	S	5	26.3	26.3	73.7
	SS	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Saya datang tepat waktu) memiliki prosentase tertinggi pada "Cukup Setuju" yaitu 36,8% dan terendah pada "Sangat Tidak Setuju" yaitu 10,5%.

Tabel 4. 41
Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah di tentukan

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	10.5	10.5	10.5
	TS	2	10.5	10.5	21.1
	CS	3	15.8	15.8	36.8
	S	9	47.4	47.4	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Saya datang tepat waktu) memiliki prosentase tertinggi pada "Setuju" yaitu 47,4% dan terendah pada "Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju" yaitu 10,5%.

Tabel 4. 42
Saya membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	21.1	21.1	21.1
	CS	3	15.8	15.8	36.8
	S	8	42.1	42.1	78.9
	SS	4	21.1	21.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Saya datang tepat waktu) memiliki prosentase tertinggi pada "Setuju" yaitu 42,1% dan terendah pada "Cukup Setuju" yaitu 15,8%.

Tabel 4. 43
Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja secara baik

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	10.5	10.5	10.5
	TS	3	15.8	15.8	26.3
	CS	6	31.6	31.6	57.9
	S	6	31.6	31.6	89.5
	SS	2	10.5	10.5	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja secara baik) memiliki prosentase tertinggi pada "Cukup Setuju dan Setuju" yaitu 31,6% dan terendah pada "Sangat Tidak Setuju dan Sangat Setuju" yaitu 10,5%.

Tabel 4. 44
Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan/ Indikator	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
A.Kualitas					
1	Dalam mengerjakan pekerjaan, saya lakukan dengan cermat dan teliti	19 x 5 = 95	62	$\frac{62}{95}$ x 100% = 65,26%	Cukup baik
2	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan yang diharapkan pimpinan	19 x 5 = 95	67	$\frac{67}{95}$ x 100% = 70,52%	baik
	Rata-rata		64,5	$\frac{64,5}{95}$ x100% = 67,89%	Cukup baik
B.Kuantitas					
1	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan	19 x 5 = 95	71	$\frac{71}{95}$ x 100% = 74,73%	baik
2	Tingkat pencapaian target kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan institusi	19 x 5 = 95	73	$\frac{73}{95}$ x 100% = 76,84%	baik
	Rata-rata		72	$\frac{72}{95}$ x 100% =75,78%	baik
C.Ketepatan waktu					
1	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	19 x 5 = 95	77	$\frac{77}{95}$ x 100% = 81,05%	Baik

No	Pernyataan/ Indikator	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	19 x 5 = 95	68	$\frac{68}{95}$ x 100% = 71,57%	Baik
	Rata-rata		72,5	$\frac{72,5}{95}$ x 100% =76,31%	Baik
D.Kehadiran					
1	Saya datang tepat waktu	19 x 5 = 95	70	$\frac{70}{95}$ x 100% = 73,68%	baik
2	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah di tentukan	19 x 5 = 95	66	$\frac{66}{95}$ x 100% = 69,47%	Baik
	Rata-rata		68	$\frac{68}{95}$ x 100% =71,57%	Baik
E.Kemampuan Kerjasama					
1	Saya membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan	19 x 5 = 95	69	$\frac{69}{95}$ x 100% = 72,63%	baik
2	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja secara baik	19 x 5 = 95	60	$\frac{60}{95}$ x 100% = 63,15%	Cukup Baik
	Rata-rata		64,5	$\frac{64,5}{95}$ x 100% =67,89%	Cukup Baik
Jumlah keseluruhan total skor			**683**		
Rata-rata keseluruhan total skor				**71.89%**	**Baik**

Sumber : Data primer diolah, 2024.

Berdasarkan tabel tersebut diatas, diperoleh nilai kerjasama skor total sebesar 683 atau dengan rata-rata sebesar 71,89%.skor nilai tertinggi adalah Ketepatan waktu yaitu 81,05% dengan kriteria baik adapun nilai skor terendah terdapat pada Kemampuan Kerjasama sebesar 63,15 Maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai pada Dinas P dan K Kabupaten Cilacap perlu ditingkatkan

kerjasama untuk mempercepat pekerjaan dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.

4.1.5 Uji t

Uji t (uji parsial) yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Berikut hasil perhitungan dari program SPSS 26.00 yang disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 45
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel		B	*Std. Error*	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,982	2,877		1,384	0,185
	Kerjasama	0,608	0,108	0,578	5,645	0,000
	Work engagement	0,356	0,077	0,472	4,612	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2024.

Hipotesis Pertama

4.1.5.1 Pengaruh Kerjasama (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

1. Uji t berdasar Nilai signifikansi

   Berdasarkan table tersebut diatas, nilai sig X_1 yaitu 0,000, lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kerjasama (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Uji t berdasar nilai t $_{table}$

Untuk mencari t_{table} adalah (α/2 : n-k-1) = (0,05/2 : 19-2-1) = (0,025:16), sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,093.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (5,645) > t_{tabel} (2,093) sehingga dapat diartikan bahwa Kerjasama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga apabila Kerjasama semakin baik maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan.

Hipotesis Kedua

4.1.5.2 Pengaruh *Work Engagement* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

1) Uji t berdasar Nilai signifikansi

Berdasarkan table tersebut diatas, nilai sig X_2 yaitu 0,000, lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2) Uji t berdasar nilai t table

Untuk mencari t_{table} adalah (α/2 : n-k-1) = (0,05/2 : 19-2-1) = (0,025:16), sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,093.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (4,612) > t_{tabel} (2,093) sehingga dapat diartikan *Work Engagement* (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga apabila *Work Engagement* semakin baik maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan.

4.1.5.3 Korelasi

Korelasi dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ($-1 \leq r \leq +1$) Apabila nilai r = -1 artinya korelasi negatif sempurna, r = 0, artinya tidak ada korelasi dan r = 1 berarti korelasinya sangat kuat. Berikut Interprestasi Koefisien Korelasi :

Tabel 4. 46
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

(Sumber : Sugiyono, 2010:216).

Lebih lanjut untuk melihat seberapa besar pengaruh antar variable, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 47
Korelasi Antar Variabel

Variabel	Beta	Interprestasi	Arah Hubungan
Kerjasama (X_1)	0,578	Cukup Kuat	Positif
Work Engagement (X_2)	0,472	Cukup Kuat	Positif

Sumber : Hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS 26.00

Sebagaimana tabel di atas dijelaskan bahwa tingkat hubungan variabel ditunjukan pada kolom *Beta*, jika dilihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi, yaitu untuk variable Kerjasama sebesar 0,578 atau 57,8%, artinya memiliki hubungan yang cukup kuat. Adapun tingkat hubungan variabel *Work Engagement* yaitu sebesar 0,472 atau 47,2%, artinya memiliki hubungan yang cukup kuat.

4.1.6 Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan yang diberikan variable Kerjasama dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Pegawai. Berikut disajikan hasil analisis Uji F menggunakan program SPSS 26.00 dengan menggunakan taraf signifikansi(α) = 0,05 dan (*degree of freedom*) = n – k – 1 sebagai berikut:

Tabel 4. 48
Uji F.

Model		df	F	Sig.
1	Regression	2	70,522	0,000
	Residual	16		
	Total	18		

Sumber : Hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS 26.00

Hipotesis Ketiga

a. Menurut Imam Ghozali (2011:101), jika nilai Sig. < 0,05 maka artinya, variable independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap varaiabel dependen (Y), begitu juga sebaliknya.

   Berdasarkan Anova table hasil pengujian F diatas, didapat nilai sig 0,000, maka lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat pengaruh simultan (secara bersama-sama) yang diberikan variable Kerjasama dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Pegawai.

b. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014 : 155), Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $f_{hitung} < -f_{tabel}$ maka artinya secara simultan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, sedangkan jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $f_{hitung} > -f_{tabel}$ maka, artinya

secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Untuk mencari f_{tabel} adalah (k : n-k) = (2 : 19-2) = (2;17) = 3,20, maka = $f_{hitung} > f_{tabel}$ = 70,522> 3,20, sehingga dapat disimpulkan secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variable Kerjasama dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Pegawai.

4.1.7 Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi *variabel independen* dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel independen. *Koefisien determinasi* mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel dependen

Tabel 4. 49
Determinasi

Model	**R**	***R Square***	***Adjusted R Square***
1	0,948[a]	0,898	0,885

Sumber : Hasil pengolahan akan program SPSS 26.00.

Tabel tersebut di atas menunjukkan besarnya R^2 sebesar 0.898. Hal ini berarti 89,8% variasi kinerja pegawai

dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen kerjasama dan *Work Engagement*. Sedangkan sisanya 10,2% dijelaskan oleh sebab yang lain di luar model yang tidak diteliti. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kerjasama dan *Work Engagement* sebesar 89,8%

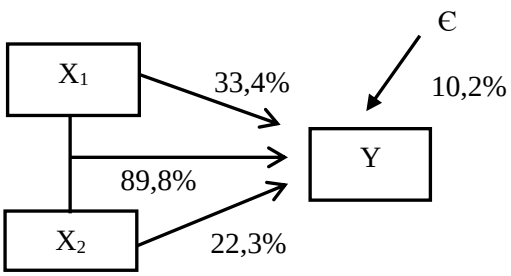
Tabel 4. 50
Pengaruh Antar Variabel

Variabel	Beta	Korelasi	R^2	$Beta^2$ x 100%
Kerjasama (X_1)	0,578	0,873	0, 898	33,4
***Work Engagement* (X_2)**	0,472	0,834		22,3
Total				**55,7**

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Tabel tersebut di atas menunjukan bahwa pengaruh antara variabel adalah sebesar 0,898 atau sebesar 89,8%. Variable kerjasama secara terpisah 33,4%% dengan korelasi 0,873 dan variable *Work Engagement* secara terpisah adalah 22,3% dengan korelasi 0,834, sedangkan Jumlah dari semua variable independen adalah 55,7%.

Untuk memperjelas hasil penelitian, berikut penulis sajikan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4. 4
Besaran pengaruh variable penelitian

Keterangan :

X_1 = variabel Kerjasama

X_2 = variabel *Work Engagement*

Y = variabel Kinerja Pegawai

Є = Variabel lain yang tidak diteliti

⇔ = Hubungan antar variabel

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kerjasama (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukan bahwa diperoleh nilai sig X_1 yaitu 0,000, lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05) serta perhitungan nilai t_{hitung} (5,645) >t_{tabel} (2,093), maka dapat disimpulkan bahwa Kerjasama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga apabila Kerjasama semakin baik maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan.

Faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja adalah kerjasama tim. Kerjasama tim (*teamwork*) merupakan

sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri. Kerjasama tim memiliki dimensi tanggungjawab, saling berkontribusi, dan pengerahan kemampuan. Kerja sama mendorong pegawai untuk berkontribusi kepada tujuan dari organisasi (Hatta, Musnadi, & Mahdani, 2017).

Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Tim kerja merupakan sekolompok pegawai yang melakukan suatu pekerjaan melalui umpan balik, bagaimana tim mempertahankan dan mengoptimalkan konsistensi kinerjanya (Guridno & Sinambela, 2018) adalah sebuah unit yang terdiri dari 2 orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasikan pekerjaan mereka untuk menyelasaikan sebuah tugas yang spesifik.

Sebuah tim akan lebih efektif bila dibandingkan dengan kerja sendiri-sendiri. Dalam sebuah tim, bukan saja kerjasama tetapi juga merupakan satu kesatuan yang utuh sehingga saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya, sehingga pekerjaan

dapat diselesaikan dengan mudah dan cepat. Keterlibatan mental dan emosional orang di dalam situasi kelompok yang mendorong untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan (Bangun, 2012).

Menyadari akan pentingnya Kerjasama bagi Pegawai, maka orgnisasi dituntut untuk menumbuhkan Kerjasama Tim, karena keberhasilan suatu organisasi tidak pernah terlepas dari Kerjasama Tim untuk mendukung dalam aktivitas dalam kegiatan normal dan memberikan manfaat di masa yang akan datang bagi organisasi Dinas P dan K Kabupaten Cilacap.

4.2.2 Pengaruh *Work Engagement* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukan bahwa diperoleh nilai sig X_2 yaitu 0,000, lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05), serta hasil perhitungan nilai t_{hitung} (4,612) > t_{tabel} (2,093) sehingga dapat diartikan *Work Engagement* (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga apabila *Work Engagement* semakin baik maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan.

Work Engagement berpengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja Pegawai. Artinya jika semakin tinggi *work*

engagement maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Qodariah, 2019). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Breevaart et al., (2015) menjelaskan *work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila bawahan dapat memenuhi standar kinerja yang ada, melaksanakan peraturan dengan baik, serta memiliki usaha yang lebih sehingga work engagement akan meningkat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alfes et al., 2016), mengungkapkan bahwa *work engagement* berhubungan positif dengan kinerja karyawan yang tinggi. Selanjutnya hasil penelitian Chairuddin et al., (2015) juga menunjukkan keterlibatan kerja (*work engagement*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini konsisten dengan hasil riset Imawati dan Amalia (2011) yang menguji hubungan *work engagement* dengan kinerja menghasilkan hubungan yang positif. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Arifin et al. (2014) dan Bakker et al. (2010) yang meneliti pengaruh *work engagement* pada *performance* yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh pada *performance*.

Work engagement merupakan suatu aspek penting yang harus ada pada pegawai. *Work engagement* adalah kondisi

dimana anggota organisasi mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaan dan pegawai akan mencurahkan apa yang mereka miliki untuk menyelesaikan tugas mereka dengan sebaik mungkin. *Work engagement* merupakan kekuatan yang memberikan motivasi pada pegawai untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi, kekuatan ini berupa rasa bangga memiliki pekerjaan, komitmen terhadap perusahaan atau organisasi, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan, rasa bangga memiliki, usaha yang lebih seperti waktu, semangat dan keterikatan.

Seorang pegawai yang memiliki kinerja tinggi bercirikan seperti individu yang senang bekerja dan menghadapi tantangan, memperoleh sedikit kepuasan jika pekerjaannya sangat mudah, senang memperoleh umpan balik dari keberhasilan pekerjaannya, selalu mencari pekerjaan yang lebih menantang, bertanggung jawab secara personal, puas dengan hasil pekerjaan yang dilakukan sendiri. *Work engagement* atau yang sering disebut dengan keterikatan kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja. Tanpa *work engagement* yang baik, maka sedikit pula pegawai mempunyai rasa memiliki, rasa ikut serta memajukan organisasi dengan menggunakan semua kemampuan potensial mereka.

Seorang pegawai dikatakan memiliki *work engagement* yang baik jika pegawai tersebut ingin terus berusaha berkembang dan mengembangkan organisasinya, tetapi selalu diimbangi dengan usaha yang dilakukan organisasi terhadap pegawainya. Dapat dikatakan seperti simbiosis mutualisme yang berarti saling membutuhkan antara pegawai dan organisasi itu sendiri. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Siddhanta dan Roy (2010) yang menyatakan bahwa *work engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya yaitu melalui peningkatan kinerja karyawan. Pegawai yang memiliki *engagement* akan termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya. Sebaliknya hasil dari rendahnya *engagement* pegawai tidak hanya berdampak pada kinerja tetapi juga meningkatkan keinginan berpindah, menurunkan kepuasan pelayanan pelanggan dan meningkatkan ketidakhadiran.

Work engagement erat kaitannya dengan kinerja karyawan (Schaufeli & Bakker, 2003) dan juga kepuasan client (Salanova, Agut & Peiro 2005). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa *work engagement* penting bagi organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, berhubungan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai maka peneliti

sepakat bahwa *work engagement* merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Maka dari itu, apabila pegawai memiliki ketertarikan terhadap pekerjannya maka akan mempermudah organisasi dalam mewujudkan visinya.

4.2.3 Pengaruh Kerjasama (X_1) dan *Work Engagement* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian berdasarkan *Anova table* hasil pengujian didapat nilai sig 0,000, maka lebih kecil dari 0,05. Serta hasil $f_{hitung} > f_{tabel} = 70,522 > 3,20$, sehingga dapat disimpulkan secara simultan ada pengaruh signifikan variable Kerjasama dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Pegawai.

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia dalam perusahaannya. Pengendalian sumber daya manusia yang efektif serta efisien akan menghasilkan kinerja yang optimal dari organisasi, baik dari segi pemasukan maupun pengeluaran. Apabila terjadi penurunan pada kinerja pegawai, maka hal tersebut juga berdampak pada kinerja organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh faktor individu, faktor organisasi dan faktor psikologis. Konsep yang membahas tentang sisi psikologis

positif kaitannya manusia terhadap pekerjaannya, adalah *engagement* (Bakker et al., 2007).

Adanya *work engagement* yang tinggi akan membuat pegawai terhindar dari perilaku-perilaku negatif, misalnya mengabaikan pekerjaan sehingga meninggalkan jam kerja, membolos, telat masuk kerja, telat mengumpulkan laporan kerja dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan bahwa setiap pegawai mempunyai *work engagement* (keterikatan kerja) yang tinggi, karena selain terhindar perilaku negatif terhadap pekerjaan, juga harus bersedia bekerja secara maksimal. Dengan adanya *engagement* akan menciptakan kesuksesan bagi organisasi melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja, kepuasan pelanggan, produktivitas hingga profitabilitas.

Kinerja pegawai menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya *work engagement* yang tinggi. Hal ini diungkapkan pula oleh Robinson et al (dikutip oleh Little, 2006) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kaitan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam perusahaannya untuk keuntungan perusahaan (Ramadhan & Sembiring, 2014).

Selain itu Arif Ramdhani (2011:18), bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja pegawai merupakan hasil dari kerja pegawai yang dapat diukur dari kualitas dan kuantitas pegawai tersebut serta dimensi-dimensi lainnya. Baik buruknya kinerja pegawai di suatu organisasi dapat berpengaruh dalam pencapain tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Bangun, 2012).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat berasal dari dalam organisasi berupa motivasi dan dukungan dari organisasi kepada pegawai. Kemudian berasal dari diri pegawai, seperti kemampuan pegawai itu sendiri dan tingkat usaha yang dicurahkan dalam bekerja (Guridno & Sinambela, 2018). Dimensi kinerja sangat menentukan kinerja pegawai di suatu organisasi, seperti kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kepemimpinan, dan kerjasama.

Sesuai dengan pendapat ahli (Robbin & Judge, 2008), dan peneitian yang dilakukan (Hatta, Musnadi, & Mahdani, 2017), bahwa apabila kerja sama tim sesuai dengan harapan pegawai, maka pegawai lebih terpuaskan, sehingga *out-put* yang dihasilkan juga akan baik dan tujuan organisasi dapat tercapai, untuk meningkatkan kerja sama, maka pimpinan harus memberikan dukungan kepada pegawai, menerapkan budaya saling menghormati dan menumbuhkan rasa saling percaya.

Jadi, pada prinsipnya pengukuran kinerja seorang pegawai dapat dilihat secara kualitas kerjanya, kuantitas, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaannya, pemanfaatan sumber daya, pengawasan serta integritas pribadi terhadap organisasi. Untuk itu, hal yang perlu dilakukan saat ini dalam meningkatkan kinerja para pegawainya yaitu melalui :

a. Mendorong anggotanya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan target *output* yang harus di hasilkan, sehingga target kinerja dapat terpenuhi;
b. Setiap anggota untuk bekerja sama dan saling menghargai dengan rekan kerja secara baik, sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.