

Pengaruh Career Planning, Employee Autonomy, dan Manager Recognition terhadap Employee Engagement Pada Dinas Koperasi dan UKM Daerah Istimewa Yogyakarta

Dyah Istiningrum¹, Ninik Probosari², Pribadi Widiatmojo³

¹Jurusan Manajemen, UPN "Veteran" Yogyakarta, Yogyakarta 55283
E-mail : dyahistiningrum021@gmail.com

²Jurusan Manajemen, UPN "Veteran" Yogyakarta, Yogyakarta 55283
E-mail : ninik.probosari@upnyk.ac.id

³Jurusan Manajemen, UPN "Veteran" Yogyakarta, Yogyakarta 55283
E-mail : bpribadi710@gmail.com

ABSTRAK

Employee engagement menjadi sebuah fokus utama bagi kebanyakan organisasi karena organisasi dengan keterlibatan pegawai yang tinggi, mereka akan lebih produktif. Namun faktanya, *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan UKM Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) masih rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh para pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *career planning*, *employee autonomy*, dan *manager recognition* terhadap *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan UKM DIY. Manfaat penelitian ini yaitu agar organisasi maupun pegawai memahami pentingnya pengaruh *career planning*, *employee autonomy*, dan *manager recognition* terhadap *employee engagement* yang mengarah pada peningkatan kinerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM DIY yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan kuantitatif yang menggunakan teknik sampling jenuh yaitu dengan mengambil seluruh populasi menjadi sampel. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Adanya pengaruh *career planning*, *employee autonomy*, dan *manager recognition* secara bersama-sama terhadap *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan UKM DIY; Adanya pengaruh *career planning*, *employee autonomy*, dan *manager recognition* secara parsial terhadap *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan UKM DIY; Variabel *manager recognition* berpengaruh signifikan dominan terhadap *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan UKM DIY.

Kata Kunci

Career Planning, Employee Autonomy, Manager Recognition, Employee Engagement

1. PENDAHULUAN

Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia) adalah bidang manajemen yang berfokus pada aset penting suatu organisasi atau perusahaan yaitu sumber daya manusia. SDM menjadi kunci keberlangsungan hidup organisasi atau perusahaan sehingga perlu dikelola dengan baik. SDM yang baik berkaitan dengan *employee engagement* yang tinggi. Dalam literatur dijelaskan bahwa *employee engagement* yaitu keterlibatan seorang individu, kepuasan, dan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Pekerja yang sangat terlibat memiliki gairah dalam pekerjaannya dan merasakan hubungan yang

dalam dengan perusahaannya, sedangkan pekerja yang tidak terlibat telah keluar secara esensial dimana telah menghabiskan waktu tetapi bukan energi atau perhatian pada pekerjaannya. Keterlibatan menjadi sebuah fokus utama untuk kebanyakan organisasi karena kebanyakan survei mengindikasikan bahwa sedikit pekerja antara 17% dan 29% yang memiliki keterlibatan tinggi terhadap pekerjaannya [1]. Keterlibatan pegawai (*employee engagement*) yang tinggi ataupun rendah dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel seperti variabel *career planning*, *employee autonomy*, dan *manager recognition*. *Career planning* adalah alasan utama karyawan bergabung dengan organisasi

yang berbeda karena mereka tidak melihat peluang untuk berkembang dalam pekerjaan

Bagian / Bidang	Jumlah seluruh pegawai	Jenis Pelanggaran				
		Jumlah pegawai terlambat datang	Jumlah pegawai pulang lebih awal	Jumlah pegawai tidak <i>check in</i>	Jumlah pegawai tidak <i>check out</i>	Jumlah pegawai tidak masuk tanpa keterangan
Bagian Program	4	3	3	0	1	0
Bagian Keuangan	5	5	5	0	0	0
Bagian Umum	4	1	4	2	0	0
Bidang Koperasi	7	4	6	1	1	0
Bidang UKM	7	2	6	1	3	0
Bidang Lay. Kewirausahaan KUKM	6	2	3	1	2	1
Bidang Pembiayaan	7	6	5	2	4	0
Total	40	23	32	7	11	1

mereka sebelumnya. [2] mendefinisikan perencanaan karir sebagai proses di mana seseorang mengidentifikasi keterampilan, minat, pengetahuan, kemampuan, dan aspirasinya; mengidentifikasi pekerjaan atau posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dinyatakan; dan merencanakan langkah dan tindakan yang memberikan peluang lebih besar untuk memperoleh posisi tersebut. Otonomi karyawan adalah kemampuan karyawan untuk memutuskan tempat, waktu, dan cara untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka, sehingga memiliki suara tentang kapan, di mana, dan bagaimana. Seorang karyawan benar-benar bahagia dan puas ketika dia memiliki otonomi dalam bekerja. Seorang karyawan yang otonom ingin merasa bebas untuk menyumbangkan ide dan membuat saran dalam proyek maupun tugas mereka. *Manager recognition* merupakan tindakan pemberian hadiah yang mengarah pada kebermaknaan yang berkontribusi terhadap keterlibatan perilaku karyawan di tempat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai bagian umum pada Dinas Koperasi dan UKM

DIY, diperoleh beberapa simpulan sebagai berikut: Terdapat permasalahan yang terjadi yaitu *employee engagement* (keterlibatan karyawan) yang masih rendah. Rendahnya *employee engagement* ini dapat dilihat pada indikator *dedication*, dimana para pegawai memiliki rasa antusias yang rendah. Terdapat pegawai yang belum dapat bekerja sesuai harapan perusahaan, seperti yang berkaitan dengan ketepatan kehadiran serta kepatuhan terhadap aturan. Hal ini dapat dilihat pada tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan yang masih rendah. Berikut ini merupakan data kasus pelanggaran pegawai pada bulan September 2021:

Tabel 1. Data Kasus Pelanggaran Pegawai Bulan September 2021

Pada Tabel 1 tersebut dapat dilihat bahwa pada bulan September 2021 masih terdapat beberapa pegawai yang tidak patuh terhadap aturan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan adanya jumlah kasus pelanggaran terbanyak yaitu sebanyak 32 pegawai pulang lebih awal saat bekerja. Data kasus pelanggaran pegawai ini dapat digunakan untuk menilai rendahnya indikator *dedication* dari variabel *employee engagement* pada suatu organisasi.

Kemungkinan *employee engagement* yang rendah ini dikarenakan *career planning* pegawai yang tidak sesuai dengan rencana mereka juga. Hal ini dapat dilihat dari indikator menurut [3] yaitu *other characteristics* (karakteristik lainnya) berupa tingkat pendidikan. Jumlah pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan mereka lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang bekerja sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan organisasi. Pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan mereka umumnya memiliki tingkat *engagement* yang rendah, dimana mereka melakukan pelanggaran seperti terlambat presensi datang kerja, presensi pulang lebih awal, dan tidak presensi datang ataupun pulang kerja. Menurut wawancara, selain *career planning*, salah satu kemungkinan penyebab *employee engagement* rendah pada suatu organisasi yaitu *employee autonomy* yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari indikator keleluasaan dan tanggung jawab yang rendah. Disini para pegawai memiliki mekanisme wewenang dan otonomi kerja yang terbatas karena apa yang menjadi tugas fungsional diberikan berdasarkan instruksi oleh pimpinan secara langsung. Terdapat proses birokrasi yang perlu ditempuh apabila seorang staff pegawai hendak mengusulkan

pelaksanaan teknis tugas dan hal lain terkait dengan fungsional kerja mereka. Contohnya, ketika staff pegawai bagian umum hendak mengusulkan teknis pelaksanaan pengelolaan data kepegawaian dinas, yang mana sudah terdapat sistem pendukung pengelolaan data kepegawaian dinas, mereka harus menyampaikan hal tersebut kepada sekretaris agar dapat ditinjau terlebih dahulu dan disampaikan kepada kepala dinas. Menurut wawancara, selain *career planning* dan *employee autonomy*, salah satu kemungkinan penyebab *employee engagement* rendah pada suatu organisasi yaitu *manager recognition* yang rendah pula. Hal ini dapat dilihat dari indikator adanya pengakuan bila berprestasi yang masih rendah. Rendahnya pengakuan dari atasan ketika terdapat pegawai yang berprestasi menyebabkan pegawai kurang bersemangat dalam bekerja sehingga *engagement* mereka menjadi menurun. Rendahnya indikator pengakuan ini dibuktikan dengan tidak adanya ucapan selamat maupun insentif yang diberikan oleh atasan kepada pegawainya setelah adanya laporan rekap prestasi. Namun hanya berfokus pada pengurangan gaji apabila melanggar aturan kehadiran seperti tidak hadir tanpa keterangan, datang terlambat dan pulang mendahului, tidak *check in*, serta tidak *check out*.

Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut: 1) Apakah *career planning*, *employee autonomy*, dan *manager recognition* berpengaruh secara bersama-sama terhadap *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan UKM DIY?; 2) Apakah *career planning* berpengaruh terhadap *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan UKM DIY?; 3) Apakah *employee autonomy* berpengaruh terhadap *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan UKM DIY?; 4) Apakah *manager recognition* berpengaruh terhadap *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan UKM DIY?; 5) Diantara variabel *career planning*, *employee autonomy*, dan *manager recognition*, manakah variabel yang berpengaruh dominan terhadap *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan UKM DIY?.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis *career planning*, *employee autonomy*, dan *manager recognition* berpengaruh secara bersama-sama

terhadap *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan UKM DIY; 2) Untuk mengetahui dan menganalisis *career planning* berpengaruh terhadap *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan UKM DIY; 3) Untuk mengetahui dan menganalisis *employee autonomy* berpengaruh terhadap *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan UKM DIY; 4) Untuk mengetahui dan menganalisis *manager recognition* berpengaruh terhadap *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan UKM DIY; 5) Untuk mengetahui dan menganalisis diantara variabel *career planning*, *employee autonomy*, dan *manager recognition*, variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan UKM DIY.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Career Planning

Career planning merupakan satu aspek penting yang perlu dipertimbangkan bagi karyawan dalam proses penetapan tujuan. Karyawan berharap bahwa pencapaian yang tepat dari tujuan mereka dari tahun ke tahun akan membawa mereka ke tingkat karir berikutnya. Karir tidak statis, dan karyawan perlu melihat rencana jangka panjang dari peluang masa depan yang ditawarkan kepada mereka. [2] mendefinisikan *career planning* (perencanaan karir) sebagai proses di mana seseorang mengidentifikasi keterampilan, minat, pengetahuan, kemampuan, dan aspirasinya; mengidentifikasi pekerjaan atau posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dinyatakan; dan merencanakan langkah dan tindakan yang memberikan peluang lebih besar untuk memperoleh posisi tersebut. Bantuan seorang mentor atau kontribusi dari manajer diperlukan dalam mendukung seorang karyawan di jalur karir yang diidentifikasi. Indikator dari variabel *career planning* menurut [3] yaitu: (1) *personal skills*, (2) *interest*, (3) *knowledge*, (4) *motivations*, (5) *other characteristics*, dan (6) *acquires information about opportunitis and choices*.

2.2 Employee Autonomy

Otonomi karyawan adalah kemampuan karyawan untuk memutuskan tempat, waktu, dan cara untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka, sehingga memiliki suara tentang kapan, di mana, dan bagaimana. Seorang karyawan benar-benar bahagia dan puas

ketika dia memiliki otonomi dalam bekerja. Salah satu karakteristik utama otonomi karyawan adalah pengambilan keputusan. Seorang karyawan yang otonom ingin merasa bebas untuk menyumbangkan ide dan membuat saran dalam proyek maupun tugas mereka. Faktor-faktor lain yang membantu membuat karyawan otonom adalah memiliki pengawasan terbatas dari manajer. Karyawan memiliki beberapa kebebasan untuk memutuskan tanggung jawab mereka sendiri. [2] menegaskan bahwa, bekerja menurut metode apa pun yang paling cocok untuk kita adalah saran awal *autonomy* (otonomi) di tempat kerja, memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk membuat keputusan terkait pekerjaan yang tepat. Indikator dari variabel *employee autonomy* menurut [4] yaitu: (1) waktu pelaksanaan kerja, (2) cara pelaksanaan pekerjaan, (3) keleluasaan dan tanggung jawab, dan (4) tanggung jawab kegagalan atau keberhasilan.

2.3 Manager Recognition

Menurut [2] *recognition* (pengakuan) adalah tindakan menawarkan hadiah dalam kaitannya dengan kinerja seperti pencapaian tugas atau proyek, atau pencapaian tujuan. Ini bisa berupa uang dalam hal penghargaan tunai, atau non-moneter dalam situasi pujian atau penghargaan lisan atau tertulis. Pengakuan tidak hanya meningkatkan keterlibatan karyawan secara individu, tetapi juga terbukti meningkatkan produktivitas dan loyalitas kepada perusahaan, yang mengarah pada retensi yang lebih tinggi". Indikator dari variabel *manager recognition* menurut [5] yaitu: (1) adanya pengakuan bila berprestasi, (2) memperoleh kenaikan pangkat, dan (3) memerlukan keahlian untuk mencapai kesuksesan.

2.4 Employee Engagement

Employee Engagement yaitu keterlibatan seorang individu, kepuasan, dan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Pekerja yang sangat terlibat memiliki gairah dalam pekerjaannya dan merasakan hubungan yang dalam dengan perusahaannya, sedangkan pekerja yang tidak terlibat telah keluar secara esensial dimana telah menghabiskan waktu tetapi bukan energi atau perhatian pada pekerjaannya. Keterlibatan menjadi sebuah fokus utama untuk kebanyakan organisasi karena kebanyakan survei mengindikasikan bahwa sedikit pekerja antara 17% dan 29% yang memiliki

keterlibatan tinggi terhadap pekerjaannya. Sebuah studi pada hampir 8.000 unit bisnis di 36 perusahaan menemukan bahwa pada unit perusahaan dengan keterlibatan yang tinggi dari para pekerjanya menghasilkan tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi, lebih produktif, membawa *profit* yang lebih tinggi, serta mengalami angka *turnover* (perputaran pegawai) serta kecelakaan kerja yang lebih rendah dibandingkan perusahaan lain [1].

[2] mendefinisikan *employee engagement* sebagai hubungan dua arah antara organisasi dan pekerja di mana organisasi menyediakan pekerja dengan lingkungan dan kondisi untuk menjadi sukses melalui kepemimpinan dan manajemen yang baik, dan pekerja memberikan organisasi dengan positif dan kinerja motivasi diri yang mengarah pada pencapaian misi, visi, maksud, dan tujuan organisasi. Seperti yang didefinisikan, keterlibatan menunjukkan penerapan teori pertukaran sosial di mana masing-masing pihak menemukan manfaat atau penghargaan yang mengarah ke hubungan yang berkelanjutan. Indikator dari variabel *employee engagement* menurut [6] yaitu: (1) *vigor*, (2) *dedication*, dan (3) *absorption*.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

- H₁ : *Career Planning*, *Employee Autonomy*, dan *Manager Recognition* berpengaruh secara bersama-sama terhadap *Employee Engagement* pada Dinas Koperasi dan UKM DIY.
- H₂ : *Career Planning* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Dinas Koperasi dan UKM DIY.
- H₃ : *Employee Autonomy* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Dinas Koperasi dan UKM DIY.
- H₄ : *Manager Recognition* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Dinas Koperasi dan UKM DIY.
- H₅ : *Manager Recognition* berpengaruh signifikan dominan terhadap *Employee Engagement* pada Dinas Koperasi dan UKM DIY.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Dilihat dari sifat permasalahannya, penelitian ini termasuk penelitian terapan korelasional. Dilihat dari dasar analisis data, penelitian ini

termasuk analisis deskriptif. Dilihat dari sifat data, penelitian ini merupakan penelitian survei.

3.2 Objek, Populasi, dan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Koperasi dan UKM DIY, dengan populasi para pegawai yang bekerja pada Dinas Koperasi dan UKM DIY sebanyak 40 orang. Sampel penelitian ini dipilih dengan metode *non-probability sampling*, teknik sampling jenuh (sensus), dimana seluruh populasi diambil menjadi sampel.

3.3 Metode Pengambilan Data

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik *survey* digunakan sebagai langkah pencarian data primer. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui Bagian Umum Dinas Koperasi dan UKM DIY. Peneliti mendapat bantuan untuk mendistribusikan kuesioner tersebut.

3.4 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas. Kuesioner dikatakan valid apabila memiliki signifikansi $< 0,005$ [7]. Kuesioner dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ [7].

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. [8] menjelaskan, studi deskriptif seringkali didesain untuk mengumpulkan data yang menjelaskan karakteristik orang, kejadian atau situasi. Analisis kuantitatif yang digunakan dalam menguji hipotesis menggunakan metode analisis regresi berganda, dengan persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + b X_1 + b X_2 + b X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : *Employee Engagement*
- a : Konstanta
- b : Koefisien Regresi
- X₁ : *Career Planning*
- X₂ : *Employee Autonomy*
- X₃ : *Manager Recognition*
- e : standar error

Pengujian hipotesis menggunakan Uji F, Uji-t, dan koefisien determinasi. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika nilai *sig.* $< 0,05$ maka hipotesis diterima [8].

4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan melalui korelasi *Pearson*. Hasil uji validitas dinyatakan valid, karena nilai korelasi yang dihasilkan memenuhi standar validitas $< 0,05$ [7]. Hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang akan diukur. Hasil uji reliabilitas untuk semua pertanyaan yang diajukan di setiap variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ [7]. Hasil pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi butir pernyataan dalam kuesioner.

4.2 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Data primer yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti dianalisis untuk mengetahui karakteristik responden meliputi: usia responden, jenis kelamin, pendidikan dan lamanya masa kerja di Dinas Koperasi dan UKM Yogyakarta. Hasil data dari kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki (52,5%) dengan rentang usia antara 23-34 tahun (37,5%) dan pendidikan terakhir adalah S1 (52,5%), serta lama bekerja 1-5 tahun (52,5%).

4.3 Analisis Deskriptif Variabel

Hasil analisis deskriptif variabel menunjukkan bahwa responden yang menilai *career planning* paling banyak berada pada kategori "tinggi" yaitu sebanyak 31 orang (77,5%), responden yang menilai *employee autonomy* paling banyak berada pada kategori "tinggi" yaitu sebanyak 22 orang (55,0%), responden menilai *manager recognition* paling banyak berada pada kategori "tinggi" yaitu sebanyak 31 orang (77,5%), dan responden menilai bahwa *employee engagement* paling banyak berada pada kategori "tinggi" yaitu sebanyak 29 orang (72,5%).

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent (*career planning*, *employee autonomy*, dan *manager recognition*) terhadap variabel dependent (*employee engagement*). Hasil Uji Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Konstanta	0,453				
Career Planning (X ₁)	0,306	2,097	2,208	0,043	
Employee Autonomy (X ₂)	0,351	2,134	2,208	0,040	
Manager Recognition (X ₃)	0,738	2,344	2,208	0,025	
F _{hitung} = 9,015					
Sig. = 0,000					
F _{tabel} = 2,86					
Adjusted R _{square} = 0,381					

Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 0,453 + 0,306 X_1 + 0,351 X_2 + 0,738 X_3$, yang artinya jika nilai *career planning*, *employee autonomy*, dan *manager recognition* meningkat, maka nilai *employee engagement* di Dinas Koperasi dan UKM DIY ikut meningkat dan sebaliknya.

Besaran pengaruh dapat dilihat dari nilai *Adjusted R_{square}* yaitu sebesar 0,381 atau 38,1 persen artinya *career planning*, *employee autonomy*, dan *manager recognition* memberikan kontribusi sebesar 38,1 persen dan sisanya sebesar 61,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

a) Uji F (Uji bersama-sama)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (*career planning*, *employee autonomy*, dan *manager recognition*) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (*employee engagement*) pada hipotesis pertama. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig. probability < 0,05$; maka dinyatakan semua variabel bebas berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 2 diperoleh nilai $sig < 0,05$; dan diperoleh $F_{tabel} 2,86 < F_{hitung} 9,015$; maka dapat disimpulkan bahwa *career planning*, *employee autonomy*, dan *manager recognition* secara bersama-sama pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Berdasarkan hasil uji F ini, maka hipotesis pertama penelitian ini didukung. *Employee engagement* berperan penting dalam kelancaran kegiatan suatu perusahaan, sebab dengan adanya *employee engagement* yang tinggi maka besar kemungkinan kinerja pegawai juga baik sehingga akan berdampak baik bagi kelangsungan hidup organisasi yaitu produktivitas pegawai akan meningkat dan organisasi akan semakin maju. *Career planning* merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi *employee engagement*.

Dalam mencapai *employee engagement* yang tinggi, maka perlu bagi pegawai untuk memiliki *career planning* yang jelas agar

karirnya di masa mendatang terarah dan semakin bagus. Sehingga, apabila pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki *career planning* yang tinggi, maka tentunya pegawai tersebut akan mengerjakan pekerjaannya secara optimal. Selain *career planning*, variabel lain yang mempengaruhi *employee engagement* seorang pegawai adalah *employee autonomy*. Dengan adanya *employee autonomy* pada Dinas Koperasi dan UKM Daerah Istimewa Yogyakarta, maka pegawai di dalam organisasi tersebut akan merasa nyaman dan mereka akan lebih *engaged* (terlibat) dalam organisasi tersebut serta mereka akan bekerja dengan optimal. Selain *career planning* dan *employee autonomy*, *manager recognition* juga diperlukan suatu organisasi untuk meningkatkan *employee engagement*. Ketika pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Daerah Istimewa Yogyakarta memperoleh *manager recognition* yang tinggi, maka mereka akan lebih termotivasi untuk lebih terlibat (*engaged*) dalam pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kerja yang optimal. Hasil hipotesis pertama ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [2] yang menunjukkan bahwa *career planning*, *employee autonomy*, dan *manager recognition* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *employee engagement*.

b) Uji-t (Uji Parsial)

Uji-t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam penelitian secara individual dalam menerangkan variabel terikat (*dependent*) secara parsial. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig. probability < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas (*independent*) berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*).

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 2, pengujian secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *carrer planning* terhadap *employee engagement* di Dinas Koperasi dan UKM DIY (nilai $sig. probability 0,043 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} 2,028 < t_{hitung} 2,097$) artinya hipotesis kedua penelitian ini didukung. Semakin tinggi *career planning* maka akan meningkatkan *employee engagement*. Begitu pula sebaliknya, ketika *career planning* pegawai rendah, maka *employee engagement* nya juga akan menurun. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa *career planning* merupakan variabel penting dalam meningkatkan *employee engagement*.

Berdasarkan hasil olah data kuesioner dari jawaban responden pada variabel *career planning*, dapat disimpulkan bahwa indikator *personal skills*, minat, pengetahuan, motivasi, disiplin, tekun, budaya organisasi, serta informasi peluang dan pilihan sangat mempengaruhi *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan UKM Daerah Istimewa Yogyakarta. Ketika pegawai memiliki *career planning* yang jelas, maka pegawai akan lebih *engaged* (terlibat) dalam pekerjaan mereka untuk meningkatkan karir mereka. Hasil hipotesis kedua ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [2] yang menyatakan bahwa *career planning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Terdapat pengaruh *employee autonomy* terhadap *employee engagement* di Dinas Koperasi dan UKM DIY (nilai *sig. probability* $0,040 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} 2,028 < t_{hitung} 2,134$), artinya hipotesis ketiga penelitian ini didukung. Semakin tinggi *employee autonomy* maka akan meningkatkan *employee engagement*. Begitu pula sebaliknya, ketika *employee autonomy* rendah, maka *employee engagement* nya juga akan menurun. Berdasarkan hasil olah data kuesioner dari jawaban responden pada variabel *employee autonomy*, dapat disimpulkan bahwa indikator tanggung jawab kegagalan atau keberhasilan sangat mempengaruhi *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan UKM Daerah Istimewa Yogyakarta. Ketika seorang pegawai diberikan kesempatan untuk bertanggung jawab atas kegagalan atau keberhasilan mereka, maka pegawai tersebut dapat meningkatkan *engaged* (keterlibatan) mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hasil hipotesis ketiga ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [2] yang menyatakan bahwa *employee autonomy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Terdapat pengaruh *manager recognition* terhadap *employee engagement* di Dinas Koperasi dan UKM DIY (nilai *sig. probability* $0,025 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} 2,028 < t_{hitung} 2,344$), artinya hipotesis keempat penelitian ini didukung. Semakin tinggi *manager recognition* maka akan meningkatkan *employee engagement*. Begitu pula sebaliknya, ketika *manager recognition* rendah, maka *employee engagement* nya juga akan menurun. Berdasarkan hasil olah data kuesioner dari jawaban responden pada

variabel *manager recognition*, dapat disimpulkan bahwa indikator memperoleh kenaikan pangkat sangat mempengaruhi *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan UKM Daerah Istimewa Yogyakarta. Ketika seorang pegawai diberikan kesempatan untuk memperoleh kenaikan pangkat, maka pegawai tersebut akan termotivasi untuk bekerja lebih produktif dan lebih rajin sehingga keterlibatan mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja akan semakin meningkat. Hasil hipotesis keempat ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [2] yang menyatakan bahwa *manager recognition* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Variabel yang memberi pengaruh dominan terhadap *employee engagement* adalah variabel *manager recognition*, dimana didapati bahwa *standardized coefficients Beta* untuk variabel *career planning* sebesar 0,279; sedangkan untuk *employee autonomy* sebesar 0,298; dan untuk *manager recognition* sebesar 0,320. Artinya, hipotesis kelima penelitian ini didukung. Hasil hipotesis kelima ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [2] yang menyatakan bahwa *career planning* berpengaruh signifikan dominan terhadap *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan UKM DIY.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh *career planning*, *employee autonomy*, dan *manager recognition* terhadap *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan UKM Daerah Istimewa Yogyakarta, dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. *Career planning*, *employee autonomy*, dan *manager recognition* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan UKM Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan demikian, hipotesis pertama penelitian ini didukung.
2. *Career planning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan UKM Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan demikian, hipotesis kedua penelitian ini didukung.
3. *Employee autonomy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee*

engagement pada Dinas Koperasi dan UKM Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan demikian, hipotesis ketiga penelitian ini didukung.

4. *Manager recognition* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan UKM Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan demikian, hipotesis keempat penelitian ini didukung.
5. Diantara variabel *career planning*, *employee autonomy*, dan *manager recognition*, variabel *manager recognition* yang berpengaruh signifikan dominan terhadap *employee engagement* pada Dinas Koperasi dan UKM Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan demikian, hipotesis kelima penelitian ini didukung.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, maka peneliti memberikan saran bagi Dinas Koperasi dan UKM Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai berikut: Berdasarkan hasil analisis Regresi Linier Berganda, variabel *manager recognition* memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan variabel *independent* lain sehingga *manager recognition* perlu lebih diperhatikan oleh perusahaan.

Berdasarkan rata-rata per-item pernyataan dari variabel *manager recognition*, skor terendah adalah 3,98. Berdasarkan nilai terendah variabel *manager recognition* indikator adanya pengakuan bila berprestasi dengan item/ pernyataan bahwa pegawai yang berprestasi di organisasi berhak memperoleh pengakuan dari organisasi, peneliti menyarankan agar organisasi melakukan sosialisasi dan pemahaman kepada pegawai bahwa pegawai yang berprestasi berhak memperoleh pengakuan dan penghargaan. Organisasi dapat memberikan penghargaan setiap sebulan sekali, seperti terkait dengan prestasi kerja berupa presensi kehadiran yang bagus, agar para pegawai lebih terdorong untuk disiplin, produktif dan memberikan kinerja terbaik mereka dalam bekerja sehingga akan menciptakan kemajuan pada organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis sampaikan kepada seluruh pihak yang membantu penelitian ini, khususnya kepada Dosen Pembimbing, Dosen Penguji, dan Ketua Prodi yang telah memberikan bimbingan dalam penyusunan artikel penelitian ini, serta kepada keluarga dan teman-teman S1 Jurusan Manajemen Angkatan 2018 yang telah mendukung dan menyemangati dalam keadaan apapun.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. P. Robbins, *Perilaku Organisasi Edisi 16 (Terjemahan)*, Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- [2] F. M. Lartey, "Impact of Career Planning, Employee Autonomy, and Manager Recognition on Employee Engagement," *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, vol. 9, pp. 135-158, 2021.
- [3] G. Dessler, *Manajemen Personalialia (Terjemahan)*, Jakarta: Erlangga, 2008.
- [4] J. R. Hackman and G. R. Oldham, "Motivation through the design of work: Test of a theory," *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 16, pp. 250-279, 1976.
- [5] D. P. Merdekawati and A. I. Sulistyawati, "Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pemilihan Karier Akuntansi Publik dan Non Akuntansi Publik," *Jurnal Ilmu Ekonomi*, vol. 13, no. No. 1, pp. 9-19, 2011.
- [6] A. Rustono and M. F. Akbary, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung," in *eProceedings of Management*, Bandung, 2014.
- [7] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- [8] U. Sekaran and R. Bougie, *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian*, Jakarta: Salemba Empat, 2017.