

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, PENGEMBANGAN KARIR DAN
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI
SIMPAN PINJAM PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS)
DI KABUPATEN KEBUMEN**

Oleh:

Agus Sutarin
STIE Putra Bangsa Kebumen

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh *employee engagement*, pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan KSPPS di Kabupaten Kebumen. KSPPS di Kabupaten Kebumen merupakan asosiasi yang menaungi bertumbuhnya koperasi berbasis syariah di Kabupaten Kebumen dan memiliki persoalan terkait kinerja karyawan KSPPS di Kabupaten Kebumen. Diantaranya menurunnya laba tahunan yang disebabkan karena karyawan yang kurang gigih/*engage* dalam bekerja, pengembangan karir yang stagnan dan kondisi lingkungan kerja non fisik yang tidak kondusif. Dari itulah penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul pengaruh *employee engagement*, pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan KSPPS di Kabupaten Kebumen.

Responden pada penelitian ini adalah karyawan KSPPS di Kebumen dengan jumlah sampel 64 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif dengan bantuan program SPSS 22.00. Dalam metode kuantitatif, dilakukan uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis dengan uji t maupun uji F.

Pengujian hipotesis dalam uji t menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan secara parsial/sendiri-sendiri terhadap kinerja karyawan KSPPS di Kebumen, sehingga diharapkan KSPPS di Kebumen lebih memperbaiki kondisi terkait *employee engagement*, pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik yang lebih baik agar kinerja karyawan KSPPS di Kebumen meningkat. Dalam uji F juga menunjukkan nilai F yang signifikan yang menunjukkan diperlukannya perbaikan sinergi dari *employee engagement*, pengembangan karir yang baik dan kondisi lingkungan kerja non fisik yang ideal, karena ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan KSPPS di Kebumen.

Kata Kunci : *employee engagement*, pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik, kinerja karyawan, regresi berganda, analisis deskriptif, analisis statistika

A. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya yang baik dibutuhkan untuk menciptakan iklim *good governance* pada birokrasi publik, khususnya fungsi pengembangan hendaknya dirancang dengan memperhatikan kebutuhan riil dari *good governance*. Salah satu sumber daya yang perlu dikembangkan untuk kemajuan organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak, terutama untuk masa depan organisasi. Masalah sumber daya manusia (SDM) secara historis dapat ditinjau dari perkembangannya sejak dulu. Bahkan masalah SDM yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi, sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan kehidupan manusia dan masyarakat yang telah menimbulkan berbagai konsepsi tentang SDM dan statusnya dalam masyarakat dimana organisasi itu berada.

Persoalan sumber daya manusia selalu berkaitan dengan manajemen kinerja (*performance management*). Manajemen kinerja adalah salah satu upaya untuk memperoleh hasil terbaik dari organisasi, kelompok dan individu-individu melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar, persyaratan-persyaratan atribut atau kompensasi yang di setujui bersama. Manajemen kinerja bersifat menyeluruh dan menjamah semua elemen, unsur atau input yang harus didayagunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi (Amstrong dalam Mangkunegara, 2007:14).

a. Kinerja

Menurut Hasibuan (2003:78), kinerja adalah hasil kerja nyata dan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Poter menyatakan bahwa kinerja adalah “*successfull role achievement*” yang diperoleh dari perbuatan-perbuatannya (As’ad, 2001:46).

b. *Employee engagement*

Employee engagement pertama kali dikemukakan oleh kelompok peneliti Gallup. Bates, Baumruk dan Richman mengklaim bahwa *employee engagement* dapat memprediksi peningkatan kinerja pada karyawan, profitabilitas, mempertahankan karyawan, kepuasan konsumen, serta keberhasilan untuk organisasi (Ramadhan dan Sembiring, 2014:71).

c. Pengembangan Karir

Andrew J. Dubrin (1982) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Definisi yang semakna bahwa pengembangan karir adalah suatu langkah yang ditempuh perusahaan untuk menghadapi tuntutan tugas karyawan dan untuk menjawab tantangan masa depan dalam mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan yang merupakan suatu keharusan dan mutlak diperlukan (Siagian, 2002:89).

d. Lingkungan Kerja Non Fisik

Pengertian lingkungan kerja menurut Basu Swastha (2002:98) Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat memengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik.

B. METODE PENELITIAN

a. Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian adalah karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah di Kebumen, sedangkan obyek penelitian ini adalah *employee engagement*, pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik dan kinerja.

b. Variabel Penelitian

Variabel penelitian meliputi variabel bebas (*independent*) yaitu *employee engagement*, pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan *variabel terikat (dependent)* adalah kinerja.

c. Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja Mangkunegara (2007:67)
 - a. Produktivitas
 - b. Kualitas Kerja
 - c. Responsifitas
 - d. Responsibilitas
 - e. Akuntabilitas
2. *Employee engagement* (Schaufeli *et al*, 2003:17)
 - a. *Vigor*/kegigihan
 - b. *Dedication*
 - c. *Absorption*/konsentrasi mendalam
3. Pengembangan karir (Handoko, 2012:131) :
 - a. Prestasi kerja
 - b. *Exposure*/dikenal baik
 - c. Jaringan kerja

- d. Kesetiaan organisasional
- e. Mentor/sponsor karir
- f. Kesempatan berkembang
- 4. Lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2011:68) :
 - a. Hubungan rekan kerja
 - b. Hubungan bawahan
 - c. Hubungan atasan
 - d. Iklim kerja dinamis
 - e. Budaya perusahaan
 - f. Kebijakan perusahaan
 - g. Peraturan-peraturan

d. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert*.

e. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui:

1. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
2. Wawancara, yaitu dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Kabupaten Kebumen.
3. Kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden.

f. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan merinci dan menjelaskan mengenai karakteristik responden dan disajikan dalam bentuk tabel.

2. Analisis Kuantitatif

- a. Pengujian Validitas
- b. Pengujian Reliabilitas
- c. Uji Asumsi Klasik
 - 1) Multikolinieritas
 - 2) Heteroskedastisitas
 - 3) Normalitas
- d. Analisis Regresi Linier Berganda

- e. Uji Hipotesis
 - 1) Uji t (Uji Parsial)
 - 2) Uji F (Uji Simultan)
 - 3) Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

C. HASIL DAN ANALISIS DATA

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan terhadap responden yang telah mengisi kuesioner untuk mengetahui persentase karakteristik responden tersebut.

1. Usia Responden

Klasifikasi responden berdasar umurnya, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	< 30 tahun	36	56
2.	30 - 40 tahun	10	16
3.	> 40 tahun	18	28
Jumlah		64	100

Sumber : Data primer diolah, 2017

Sesuai tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia dibawah 30 tahun berjumlah 36 orang (56%), yang berusia 30 – 40 tahun berjumlah 10 orang (16%) dan yang berusia diatas 40 tahun berjumlah 18 orang (28%). Jadi sebagian besar responden berusia dibawah 30 tahun.

2. Tingkat Pendidikan

Klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikannya, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SLTA	45	70
2.	Diploma	9	14
3.	Sarjana	10	16
Jumlah		64	100

Sumber : Data primer diolah, 2017

Sesuai tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SLTA (Sekolah Lanjutan Tingkat Atas) sebanyak 45 orang (70%), yang berpendidikan Diploma

sebanyak 9 orang (14%) dan yang berpendidikan S1 sebanyak 10 orang (16%). Jadi responden terbanyak adalah responden yang berpendidikan SLTA.

3. Lama Bekerja

Klasifikasi responden berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	1 - 5 tahun	29	45
2.	6 – 10 tahun	18	28
3.	> 10 tahun	17	27
Jumlah		64	100

Sumber : Data primer diolah, 2017

Sesuai tabel di atas, responden yang telah bekerja 1-5 tahun sebanyak 29 orang (45%), yang telah bekerja selama antara 6 – 10 tahun sebanyak 18 orang (28%) dan yang telah bekerja diatas 10 tahun sebanyak 17 orang (27%). Jadi responden terbanyak adalah responden dengan masa kerja 1 – 5 tahun.

4. Jenis Kelamin

Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	57	89
2.	Perempuan	7	11
Jumlah		64	100

Sumber : Data primer diolah, 2017

Sesuai tabel di atas, sebagian besar responden sebanyak 57 orang (89%) adalah laki-laki, sisanya sebanyak 7 orang (11%) adalah perempuan.

b. Analisis Statistika/Kuantitatif

Analisis statistika/kuantitatif ini dilakukan dengan menguji isian hasil tabulasi kuesioner yang telah diisi responden. Analisis ini dilakukan dengan melakukan pengujian berikut :

1. Uji Validitas

Kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan yang diajukan pada kuesioner tersebut mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut. Untuk

mengukur validitas dalam penelitian ini, digunakan metode *product moment* dengan r tabel pada angka 61 ($N - df = 64 - 3$) sebesar 0,252.

a) Variabel *Employee Engagement* (X_1)

Hasil uji validitas variabel *employee engagement* dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Engagement*

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0,252	0,592	Valid
2	0,252	0,635	Valid
3	0,252	0,495	Valid
4	0,252	0,645	Valid
5	0,252	0,572	Valid
6	0,252	0,540	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel untuk butir 1 sampai 6, sehingga 6 item pernyataan yang dipakai pada variabel *employee engagement* dinyatakan valid (sah).

b) Variabel Pengembangan Karir (X_2)

Uji validitas variabel pengembangan karir dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0,252	0,458	Valid
2	0,252	0,517	Valid
3	0,252	0,538	Valid
4	0,252	0,389	Valid
5	0,252	0,779	Valid
6	0,252	0,509	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017

Sesuai dengan tabel di atas, maka semua item pernyataan yang dipakai pada variabel pengembangan karir dinyatakan valid (sah), karena semua r hitung lebih besar dari r tabel.

c) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3)

Uji validitas lingkungan kerja non fisik dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 7

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0,252	0,448	Valid
2	0,252	0,681	Valid
3	0,252	0,715	Valid
4	0,252	0,319	Valid
5	0,252	0,474	Valid
6	0,252	0,454	Valid
7	0,252	0,424	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga semua item pada variabel lingkungan kerja non fisik dinyatakan valid (sah).

d) Variabel Kinerja (Y)

Hasil analisis uji validitas variabel kinerja sebagai berikut:

Tabel 8

Hasil Uji Validitas Kinerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0,252	0,345	Valid
2	0,252	0,405	Valid
3	0,252	0,337	Valid
4	0,252	0,310	Valid
5	0,252	0,364	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel kinerja dinyatakan valid (sah).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika nilai hitung Alpha Cronbach $> 0,6$, maka variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika nilai hitung Alpha Cronbach $< 0,6$, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimum	Nilai Alpha Cronbach	Status
<i>Employee Engagement</i>	0,6	0,816	Reliabel
Pengembangan Karir	0,6	0,780	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,6	0,776	Reliabel
Kinerja	0,6	0,607	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal atau layak) karena nilai alpha cronbach hasil perhitungan lebih besar dari 0,6.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri atas :

a. Uji Multikolinieritas

Hasil uji mulikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Employee Engagement	.691	1.447
Pengembangan Karir	.556	1.799
Lingk Kerja Non Fisik	.675	1.482

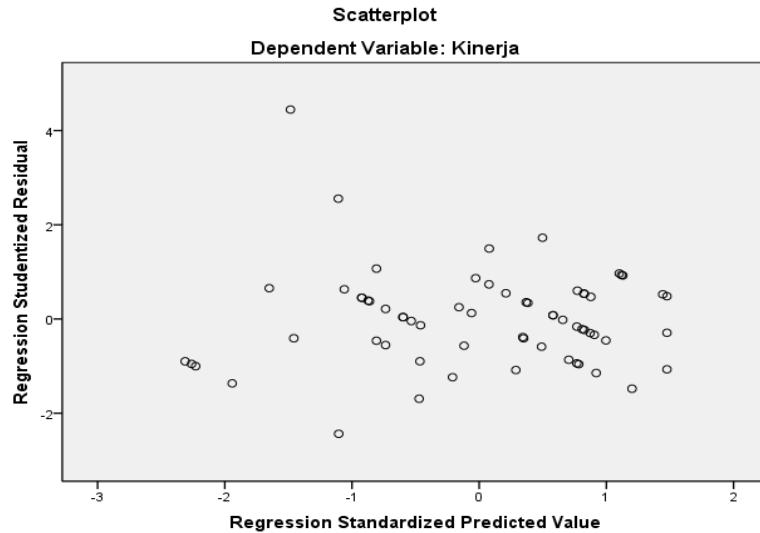
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

b. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1
Uji Heteroskedastisitas

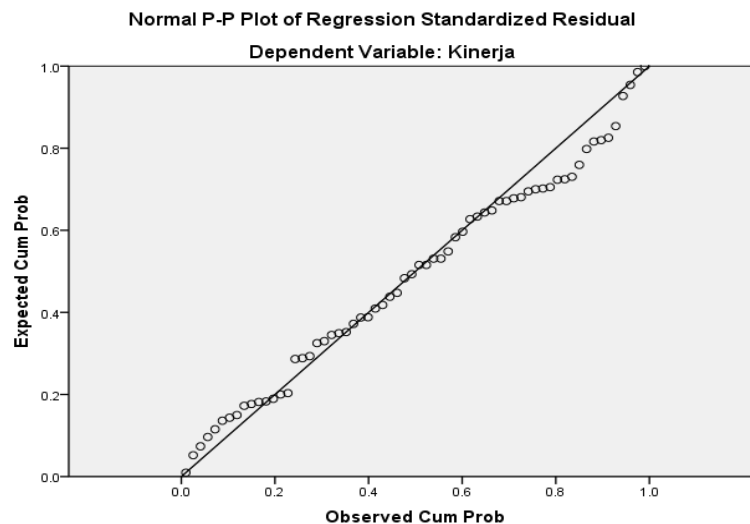


Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

c. Uji Normalitas

Gambar 2
Uji Normalitas



Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan gambar uji normalitas diatas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

d. Analisis Regresi

Tabel 11
Regresi Linier Berganda dan Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.13	1.698		1.258	.213
Employee	.310	.066	.450	4.698	.000
Pengembangan Karir	.227	.083	.294	2.748	.008
Lingk Kerja Non Fisik	.173	.080	.210	2.162	.035

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 2,137 + 0,310X_1 + 0,227X_2 + 0,173X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a, b₁, b₂, b₃ dan b₄ dijelaskan sebagai berikut :

1). Konstanta (a) = 2,137

Menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap kinerja yang tidak dipengaruhi oleh variabel *employee engagement*, lingkungan kerja non fisik dan pengembangan karir, maka nilai kinerjanya sebesar 2,137 satuan.

2). Variabel Independen

a. b₁ = 0,310

Koefisien regresi untuk X₁ sebesar 0,310, artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel *employee engagement* (X₁) maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,310 satuan, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

b. b₂ = 0,227

Koefisien regresi untuk X₂ sebesar 0,227 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel pengembangan karir (X₂) maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,227 satuan, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

c. b₃ = 0,173

Koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,173, artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel lingkungan kerja non fisik (X_3) maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,173 satuan, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

e. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi tiap variabel independen, dengan ketentuan :

- Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$.
- Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$.

Untuk mengetahui hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11. Tabel tersebut menunjukkan hal berikut:

1. Variabel *employee engagement*

Dari tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $4,698 > t_{tabel} 1,670$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$, ini berarti variabel *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Variabel pengembangan karir

Dari tabel di atas 4.11 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,748 > t_{tabel} 1,670$ dengan tingkat signifikansi $0,008 < 0,050$, ini berarti variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Variabel Lingkungan kerja non fisik

Dari tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,162 > t_{tabel} 1,670$ dengan tingkat signifikansi $0,035 < 0,050$, ini berarti variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

f. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F program SPSS dapat diterangkan dengan tabel berikut:

Tabel 12
Uji Simultan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	172.042	3	57.347	32.550	.000 ^a
Residual	105.708	60	1.762		
Total	277.750	63			

a. Predictors: (Constant), Lingk Kerja Non Fisik, Employee Engagement, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas diperoleh F_{hitung} adalah $32,550 > F_{tabel} 2,755$ dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,050, sehingga diartikan bahwa variabel *employee engagement*, pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan KSPPS di Kabupaten Kebumen.

g. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi regresi yang telah dilakukan seperti berikut ini:

Tabel IV-13
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.600	1.32733

a. Predictors: (Constant), Lingk Kerja Non Fisik, Employee Engagement, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (*adjusted R*²) di peroleh 0,600 artinya 60 % kinerja karyawan KSPPS di Kabupaten Kebumen dipengaruhi oleh variabel *employee engagement*, pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik. Sebaliknya 40 % yang lain disebabkan variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

D. Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta regresi menunjukkan nilai positif, yang menunjukkan kinerja karyawan KSPPS di Kabupaten Kebumen dalam kondisi cukup baik, akan tetapi tetap diperlukan usaha perbaikan untuk pengembangan kinerja karyawan agar lebih kompetitif.
2. Pengujian variabel *employee engagement* terhadap kinerja Karyawan KSPPS di Kabupaten Kebumen menunjukkan pengaruh positif signifikan. Jika *engagement* karyawan KSPPS di Kebumen dinaikkan, maka kinerja juga akan meningkat peningkatan karyawan ber-*engagement* tinggi perlu dilakukan dengan memberi semangat karyawan untuk bekerja dengan gigih, pantang menyerah, penuh dedikasi dan konsentrasi terhadap pekerjaan masing-masing sehingga individu makin berkembang di KSPPS di Kabupaten Kebumen.

3. Pengujian variabel pengembangan karir terhadap kinerja Karyawan KSPPS di Kabupaten Kebumen menunjukkan pengaruh positif signifikan, artinya pengembangan karir yang lebih baik akan berefek pada peningkatan kinerja Karyawan KSPPS di Kabupaten Kebumen. Usaha yang dapat dilakukan adalah dengan mendorong karyawan lebih berprestasi, berperilaku positif, memiliki sponsor karir dan jaringan kerja yang luas, memiliki kesetiaan terhadap organisasi serta memiliki kemauan untuk terus berkembang.
4. Pengujian variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan KSPPS di Kabupaten Kebumen menunjukkan pengaruh positif signifikan, yang artinya perbaikan pada sisi lingkungan kerja non fisik akan menambah tingkat kinerja karyawan KSPPS di Kabupaten Kebumen lebih baik. Perbaikan ini dilakukan dengan jalan menciptakan suasana kerjasama tim yang solid, hubungan kerja dengan atasan yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, budaya kerja yang positif, kebijakan perusahaan dan pemerintah yang dijalankan dengan baik supaya kinerja karyawan KSPPS di Kabupaten Kebumen terus meningkat.
5. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa *employee engagement*, pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja. Jika dilakukan sinergi dalam peningkatan *engagement* karyawan yang kuat, pengembangan karir yang potensial bagi karyawan dan suasana lingkungan kerja kondusif maka peningkatan kinerja karyawan KSPPS di Kabupaten Kebumen juga akan lebih signifikan.

E. Saran

Saran yang bisa disampaikan penulis sesuai dengan hasil penelitian ini adalah:

1. Hasil pengujian variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan KSPPS di Kabupaten Kebumen menunjukkan pengaruh positif signifikan. Hendaknya pihak KSPPS di Kabupaten Kebumen lebih mengintensifkan usaha agar karyawan lebih *engage* dengan memberi *reward* bagi yang berprestasi.
2. Hasil pengujian variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan KSPPS di Kabupaten Kebumen menunjukkan pengaruh positif signifikan. Disarankan agar pengurus KSPPS di Kabupaten Kebumen menerapkan sistem pengembangan karir yang membuat karyawan tepatu untuk bekerja lebih baik yang dapat dilakukan dengan promosi, demosi ataupun *rolling* jabatan.
3. Hasil pengujian variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan KSPPS di Kabupaten Kebumen menunjukkan pengaruh positif signifikan. Disarankan pada pengurus KSPPS di Kabupaten Kebumen untuk lebih mengembangkan kebersamaan saat bekerja dan mengadakan acara yang membuat karyawan lebih saling memahami dengan *gathering* ataupun piknik bersama dan melakukan makan siang bersama di kantor.
2. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa 60 % kinerja karyawan KSPPS di Kabupaten Kebumen dipengaruhi oleh variabel *employee engagement*, pengembangan

karir dan lingkungan kerja non fisik. Sebaliknya 40 % yang lain disebabkan variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya meneliti variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja seperti komitmen organisasi dan *self efficacy*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- As'ad, Moh. 2001. *Psikologi Industri*. Penerbit Liberty : Yogyakarta
- Damanik, Rajali. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Syariah Cabang Bandung. Bandung: Universitas Islam Bandung
- Dessler, Garry. 2007. *Human Resources Management, Jilid 2 (Terjemah)*. Jakarta : PT Prenhallindo
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Riset Jilid II*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Laporan Laba Rugi KSPPS Kabupten Kebumen Tahun 2015-2016
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Rosdakarya
- Mangkuprawira, Sjafrin,. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Mathis, RL dan Jackson JH. 2002. *Human Resources Management: Essential Perspectives. 2nd Edition (Terjemahan)*. South Western Cincinnati: OH Division of Thompson Learning
- Moenir, H.A.S. 2005. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Munandar, A.S. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pasolong, Harbani. 2006. *Teori Administrasi dan Kinerja Sektor Publik dan Umum*. Bandung: Alfabeta
- Schaufeli, Baker AB, Leiter MP. 2003. *Employee Engagement: An Emerging Concept in Occupational and Psychology. Journal of Work and Stress*. San Fransisco: Jossey Bass
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Umar, Husein. 2003. *Metodologi Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- White, Blessing. 2011. *The Leader Role: Highlights For China. Work Engagement Report. Beijing: Journal of Occupational*