

Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen serta Penggunaan Metode ADDIE untuk Rekomendasi Perbaikan

Irfan Rafli Syahputra^{1*}, Rinda Gusvita², M. Zaki Hady³

^{1,2,3}Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Institut Teknologi Sumatera

Jl. Terusan Ryacudu, Way Huwi, Jati Agung

Lampung Selatan, Lampung, Indonesia Kode Pos 35365

*Penulis Korespondensi: irfanrsyahputra@gmail.com

Abstract

This study aims to test and analyze the effect of employee engagement and job satisfaction on the performance produced by lecturers of the Sumatra Institute of Technology (ITERA) and provide program recommendations to overcome performance problems that occur. The population in this study was all ITERA lecturers with a total of 574 lecturers and samples were obtained with the slovin formula which resulted in 85 ITERA lecturers. Data collection was carried out through questionnaires which then the results were analyzed by: validity tests, reliability tests, classical assumption tests, determination coefficient tests, hypothesis tests and multiple linear regression tests using SPSS. The method used to determine improvement recommendations is the ADDIE method. The results showed that employee engagement and job satisfaction have an influence on the performance of ITERA lecturers. Based on these results, the proposed program recommendations include the provision of benefits, socialization of IKU and the SISTER application and training and certification designed with the ADDIE method which is expected to overcome performance problems that occur.

Keywords: Employee Engagement, Job Satisfaction, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji serta menganalisa pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja bagi kinerja yang dihasilkan dosen Institut Teknologi Sumatera (ITERA) dan memberikan rekomendasi program untuk mengatasi masalah kinerja yang terjadi. Populasi dalam penelitian ini seluruh dosen ITERA dengan jumlah 574 dosen dan sampel didapatkan dengan rumus slovin yang hasilnya sejumlah 85 dosen ITERA. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang kemudian hasilnya dianalisis dengan: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji hipotesis dan uji regresi linier berganda menggunakan SPSS. Metode yang dipakai untuk menetapkan rekomendasi perbaikan adalah metode ADDIE. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa employee engagement dan kepuasan kerja memiliki pengaruh bagi kinerja dosen ITERA. Berdasarkan hasil tersebut, rekomendasi program yang diusulkan diantaranya pemberian benefit, sosialisasi IKU serta aplikasi SISTER dan pelatihan serta sertifikasi yang dirancang dengan metode ADDIE yang harapannya dapat mengatasi masalah kinerja yang terjadi.

Keywords: Employee Engagement, Kepuasan Kerja, Kinerja

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia berguna untuk menata sumber daya manusia yang dimiliki agar kinerja yang efektif dapat tercapai dalam upaya

mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Estiana, Karomah, Budiasningrum, & Khoerunisa, 2022). Dosen menjadi sumber daya yang

penting dalam mengembangkan instansi perguruan tinggi, karena perannya sebagai perencana, pemikir serta inisiator dalam upaya tercapainya visi, misi dan target yang telah ditetapkan (Hakim, 2019). Oleh sebab itu, dosen yang kinerjanya baik dalam mengerjakan pekerjaannya dibutuhkan oleh perguruan tinggi dalam upaya mencapai target yang telah ditetapkan (Nugraheni, Pawenang, & Mursito, 2022).

Kinerja didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilihat berdasarkan kualitas maupun kuantitasnya. Adapun kinerja tidak berorientasi terhadap hasilnya saja, melainkan bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan, hingga pekerjaan terselesaikan (Adani & Siharis, 2022). Upaya untuk dapat menilai baik maupun buruknya kinerja pegawai, adalah dengan pengukuran kinerja (Syafitri & Damrus, 2022).

Penelitian ini dilaksanakan di Institut Teknologi Sumatera (ITERA), yang mana menurut Laporan Kinerja ITERA Tahun 2021 dan 2022, salah satu dari tiga indikator kinerja dosen belum terpenuhi dan lebih rendah capaiannya dibandingkan tahun sebelumnya. Capaian kinerja tersebut disajikan sebagai berikut (Aryantha, 2022; Djamil. Mitra, 2021).

Tabel 1. Capaian Kinerja Dosen ITERA Tahun 2021 dan 2022

Indikator Kinerja	Target 2021	Realisasi 2021	Target 2022	Realisasi 2022
[1]	15%	9,66% (tidak tercapai)	15%	8,97% (tidak tercapai)
[2]	30%	38,35% (tercapai)	30%	37,19% (tercapai)
[3]	0,1%	0,377% (tercapai)	0,3%	0,34% (tercapai)

Sumber: (Aryantha, 2022; Djamil. Mitra, 2021)

Berdasarkan Tabel 1, indikator kinerja yang tidak memenuhi target dan capaiannya menurun terdapat pada indikator [1], yang mana indikator tersebut merupakan salah satu IKU (Indikator Kinerja Utama) ITERA kategori meningkatnya kualitas dosen pendidikan tinggi yang terdiri dari: persentase dosen yang bertridarma di

kampus lain, bekerja menjadi praktisi di dunia industri dan membina mahasiswa yang mendapat prestasi nasional dalam 5 tahun terakhir, sedangkan indikator [2] dan [3] sudah melebihi target yang ditentukan. Berdasarkan laporan kinerja tersebut, ketidaktercapaian kinerja diduga karena faktor *employee engagement* dan kepuasan kerja dikarenakan dosen ITERA kurang memiliki kesadaran untuk menginput kegiatan yang dilakukan pada aplikasi SISTER (Aryantha, 2022).

Employee engagement membuat pegawai bekerja lebih produktif dan efektif, karena merasa terikat dengan instansi (Onsardi & Finthariasari, 2022). *Employee engagement* menjadikan pegawai mempunyai semangat dan loyalitas tinggi terhadap tempat kerjanya (Febriansyah & Ginting, 2021).

Kepuasan kerja dilihat berdasarkan perilaku yang ditunjukkan pegawai saat bekerja, yang baik atau buruknya perilaku tersebut sesuai tingkat kebutuhan yang telah diberikan oleh instansi dalam menunjang pekerjaannya (Riani, Landra, & Andika, 2022). Pegawai akan loyal terhadap pekerjaannya dan menghasilkan kinerja terbaik yang dapat dicapainya apabila kebutuhannya telah terpenuhi (Alfin & Simanjuntak, 2022).

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di ITERA, dengan seluruh dosen ITERA yang berjumlah 574 menjadi populasi dalam penelitian ini. Adapun sampel diperoleh dengan rumus Slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : Besarnya sampel yang dicari
N : Jumlah populasi
e : Margin eror yang ditoleransi
Besarnya sampel yang diperoleh adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{574}{1 + 574 \times 0,1^2}$$

$$n = 85$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, didapatkan sampel penelitian sejumlah 85 orang dosen ITERA.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yang meliputi *employee engagement* dan kepuasan kerja serta variabel terikatnya adalah kinerja. Adapun variabel *employee engagement* didefinisikan menggunakan dimensi *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Variabel kepuasan kerja didefinisikan menggunakan dimensi psikologis, fisik, finansial dan sosial. Variabel kinerja didefinisikan menggunakan dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan komitmen.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data merupakan kuesioner. Kuesioner tersebut nantinya disebarluaskan kepada responden penelitian, yang kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk menguji kelayakan dari tiap-tiap butir pernyataan kuesioner.

Data hasil jawaban kuesioner yang sudah didapatkan, selanjutnya dilakukan beberapa pengujian, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji R^2 , uji F, uji T dan uji regresi linier berganda.

Selanjutnya, setelah dilakukan analisis terhadap hasil jawaban kuesioner, langkah terakhir adalah menetapkan rekomendasi perbaikan dengan menggunakan metode ADDIE berdasarkan jawaban kuesioner yang nilainya paling rendah.

Hasil dan Pembahasan

Berikut ini merupakan hasil-hasil pengujian yang didapatkan berdasarkan penelitian yang dilakukan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat keabsahan dan kepercayaan dari kuesioner yang digunakan (Anggraini, Aprianti, Setyawati, & Hartanto, 2022). Item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel, jika nilai R hitung > R tabel (Mukhid, 2021). Hasil uji validitas dan

reliabilitas setiap variabel, disajikan sebagai berikut yang semuanya bernilai valid dan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Item Pernyataan *Employee Engagement*

Item Pernyataan	R Hitung	R Hitung	R Tabel
1	0,576	0,719	
2	0,417	0,735	
3	0,747	0,708	
4	0,552	0,729	
5	0,638	0,713	0,361
6	0,718	0,708	
7	0,663	0,711	
8	0,505	0,724	
9	0,489	0,725	

Sumber: Data Diolah 2023

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Item Pernyataan Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	R Hitung	R Hitung	R Tabel
1	0,709	0,739	
2	0,439	0,753	
3	0,404	0,754	
4	0,697	0,742	
5	0,571	0,746	
6	0,784	0,729	0,361
7	0,731	0,733	
8	0,670	0,735	
9	0,635	0,741	
10	0,436	0,753	
11	0,446	0,747	
12	0,400	0,750	

Sumber: Data Diolah 2023

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Item Pernyataan Kinerja

Item Pernyataan	R Hitung	R Hitung	R Tabel
1	0,710	0,735	
2	0,689	0,735	
3	0,715	0,736	
4	0,671	0,727	
5	0,687	0,735	0,361
6	0,496	0,756	
7	0,807	0,744	
8	0,577	0,738	
9	0,660	0,744	
10	0,638	0,728	

Sumber: Data Diolah 2023

Uji Normalitas

Data kuesioner yang telah didapatkan disebut normal apabila nilai signifikansinya $\geq 0,05$ (Nugraha, 2022).

Berdasarkan hasil jawaban yang diberikan oleh dosen ITERA sebagai responden, maka distribusi data dapat diketahui. Berikut ini disajikan hasil uji normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51705108
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.056
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan Gambar 1. memperlihatkan bahwasannya nilai signifikansi yang dihasilkan dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov bernilai 0,200.

Dapat disimpulkan bahwasannya distribusi data termasuk normal, dikarenakan $0,200 > 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Data kuesioner yang telah didapatkan, terkhusus pada variabel bebas harus terhindar dari korelasi antar variabel (Nugraha, 2022). Berdasarkan hasil jawaban yang diberikan oleh dosen

ITERA sebagai responden, maka multikolinearitas dari variabel bebas dapat diketahui. Berikut ini disajikan hasil uji multikolinearitas.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.960	3.281		.902	.370		
	TotalPee	.700	.093	.587	7.552	.000	.970	1.030
	TotalPkk	.282	.067	.327	4.208	.000	.970	1.030

a. Dependent Variable: TotalPk

Gambar 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber: Data Diolah 2023

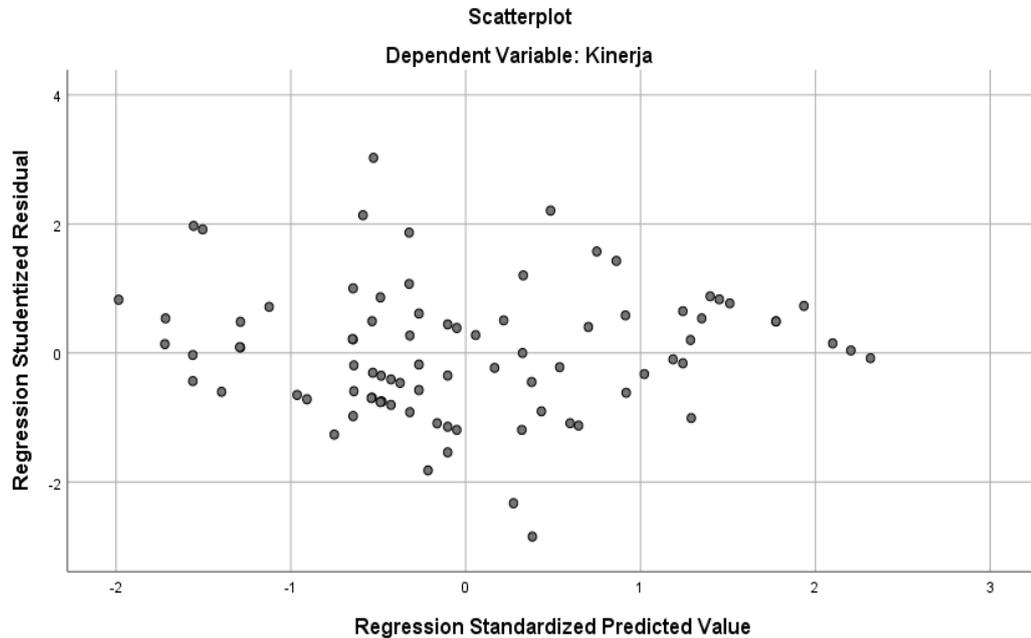
Berdasarkan Gambar 2. memperlihatkan bahwasannya nilai *tolerance* dan VIF yang dihasilkan dari variabel *employee engagement* dan kepuasan kerja sebesar

0,970. Dan 1,030. Multikolinearitas dapat dikatakan tidak terjadi pada variabel bebas jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil jawaban yang diberikan oleh dosen ITERA sebagai responden, maka persebaran data dapat

diketahui. Berikut ini disajikan hasil uji heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan Gambar 3. memperlihatkan bahwasannya persebaran data yang diperoleh tidak membentuk pola maupun gambar tertentu. Hal tersebut terlihat dari persebaran titik-titik plot yang tersebar

secara acak. Disimpulkan bahwasannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada jawaban kuesioner yang didapatkan.

Uji R²

Uji R² bertujuan untuk melihat hubungan dan seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap

variabel terikat (Nugraha, 2022). Berikut ini disajikan hasil uji R².

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.507	2.54756

a. Predictors: (Constant), TotalPkk, TotalPee

Gambar 4. Hasil Uji R²

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan Gambar 4. nilai R dan R² yang dihasilkan sebesar 0,72 dan 0,518 yang menandakan bahwasannya *employee engagement* dan kepuasan

kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja yang dihasilkan dan memiliki persentase 51,8% dalam mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Uji F

Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Nugraha,

2022). Adapun hasil uji F disajikan sebagai berikut.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	572.826	2	286.413	44.131	.000 ^b
	Residual	532.186	82	6.490		
	Total	1105.012	84			

a. Dependent Variable: TotalPk

b. Predictors: (Constant), TotalPkk, TotalPee

Gambar 5. Hasil Uji F

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan Gambar 5. nilai F_{hitung} dan signifikansi yang dihasilkan sebesar 44,131 dan 0,000. Adapun nilai F_{tabel} yang digunakan pada uji F ini sebesar 3,12 yang didapat dari perhitungan $V_1 =$

$k; V_2 = n - k - 1$ (k merupakan jumlah variabel bebas). Berdasarkan hal tersebut, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang menandakan bahwasannya terdapat pengaruh simultan.

Uji T

Uji T bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara tersendiri

(Nugraha, 2022). Berikut ini disajikan hasil uji T.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.960	3.281		.902	.370
	TotalPee	.700	.093	.587	7.552	.000
	TotalPkk	.282	.067	.327	4.208	.000

a. Dependent Variable: TotalPk

Gambar 6. Hasil Uji T

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan Gambar 6. nilai t_{hitung} dan signifikansi yang dihasilkan variabel *employee engagement* sebesar 7,552 dan 0,000. Nilai t_{hitung} dan signifikansi yang dihasilkan variabel kepuasan kerja sebesar 4,208 dan 0,000. Adapun nilai t_{tabel} dan signifikansi yang digunakan dalam uji ini sebesar 1,989 dan 0,05 yang

berasal dari $n - 1$ ($n =$ jumlah sampel). Berdasarkan hal tersebut, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yang menandakan bahwasannya *employee engagement* dan kepuasan kerja terdapat pengaruh secara tersendiri terhadap kinerja.

Uji Regresi Linier Berganda

Bertujuan untuk menguji ketergantungan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditetapkan (Nugraha, 2022). Variabel bebas yang akan diukur adalah *employee*

engagement dan kepuasan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja. Hasil uji regresi linier berganda disajikan sebagai berikut.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.960	3.281		.902	.370
	TotalPee	.700	.093	.587	7.552	.000
	TotalPkk	.282	.067	.327	4.208	.000

a. Dependent Variable: TotalPk

Gambar 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan Gambar 7. memperlihatkan bahwasannya dapat dibuat suatu persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,960 + 0,700 X_1 + 0,282 X_2 + e$$

Penjelasan terkait persamaan regresi diatas, dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,960 menandakan bahwasannya apabila seluruh variabel bebas diasumsikan bernilai nol, maka nilai variabel terikat sebesar 2,960 poin.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,700 menandakan bahwasannya jika variabel *employee engagement* mengalami peningkatan satu satuan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen sebesar 0,700 poin.
3. Nilai koefisien regresi sebesar 0,282 menandakan bahwasannya jika variabel kepuasan kerja mengalami

peningkatan satu satuan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen sebesar 0,282 poin.

Merancang Rekomendasi Perbaikan Menggunakan Metode ADDIE

Metode ADDIE merupakan metode yang digunakan dalam merancang program dengan melakukan *analysis, design, development, implementation* dan *evaluation* (Mulyadi, Triwibisono, & Kusmayanti, 2020). Adapun rekomendasi perbaikan yang diusulkan dalam upaya meningkatkan capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) kategori meningkatnya kualitas dosen pendidikan tinggi, terdiri dari merancang sistem pemberian benefit, sosialisasi IKU serta aplikasi SISTER dengan buku dan merancang program pelatihan serta sertifikasi. Berikut ini merupakan rancangan program yang diusulkan sebagai rekomendasi perbaikan dengan menggunakan metode ADDIE.

1. Merancang Sistem Pemberian Benefit

Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden terkait pernyataan yang diberikan, bahwasannya dosen ITERA mengharapkan adanya benefit yang diberikan oleh ITERA apabila mengerjakan salah satu

Indikator Kinerja Utama (IKU) kategori meningkatnya kualitas dosen pendidikan tinggi. Berikut ini merupakan identifikasi rancangan dengan menggunakan metode ADDIE.

Tabel 11. Identifikasi Rancangan Program Sistem Pemberian Benefit Menggunakan Metode ADDIE

Nama Program	Analyze	Design	Development	Implementation	Evaluation
Merancang Sistem Pemberian Benefit	<ul style="list-style-type: none"> • Mengumpulkan data dan informasi terkait permasalahan kinerja yang dialami • Merumuskan tujuan atau kompetensi umum sistem pemberian benefit 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengidentifikasi tujuan atau kompetensi umum sistem pemberian benefit • Menentukan benefit apa saja yang akan diberikan beserta syarat ketentuannya 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengemas sistem pemberian benefit dengan narasi yang dapat menarik perhatian dosen • Mengembangkan sistem yang dapat digunakan untuk mendata dosen yang mendapatkan benefit 	<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan sistem pemberian benefit sesuai dengan apa yang dikembangkan. • Menyebarkan informasi terkait sistem pemberian benefit kepada seluruh dosen 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluasi dilakukan secara berkala oleh pihak kepegawaian

2. Sosialisasi IKU serta Aplikasi SISTER dengan Buku

Berdasarkan Laporan Kinerja ITERA Tahun 2022, bahwasannya salah satu faktor yang melatarbelakangi ketidaktercapaian indikator kinerja tersebut adalah kurangnya kesadaran dosen melaporkan kegiatan yang dilakukan pada aplikasi SISTER. Mengatasi hal tersebut, rancangan

program yang diusulkan adalah dengan melakukan sosialisasi IKU dan aplikasi SISTER dengan buku. Berikut ini merupakan rancangan dengan menggunakan metode ADDIE.

Tabel 12. Identifikasi Rancangan Program Sosialisasi IKU dan Aplikasi SISTER dengan Buku Menggunakan Metode ADDIE

Nama Program	Analyze	Design	Development	Implementation	Evaluation
Sosialisasi IKU dan Aplikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Menganalisa isi konten yang diperlukan terkait 	Merancang: <ul style="list-style-type: none"> • Materi terkait IKU • IKU yang belum tercapai 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengembangkan buku yang menarik perhatian dosen agar membacanya 	<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan penyebaran buku kepada dosen yang menjadi target penyebaran 	<ul style="list-style-type: none"> • Memonitor secara berkala melalui aplikasi SISTER,

Nama Program	Analyze	Design	Development	Implementation	Evaluation
SISTER dengan Buku	IKU dan Aplikasi SISTER	<ul style="list-style-type: none"> • Materi terkait pentingnya IKU bagi ITERA • Panduan Menggunakan Aplikasi SISTER 	<ul style="list-style-type: none"> • Menentukan dosen yang akan menjadi target penyebaran buku 		apakah dosen mulai memiliki kesadaran untuk melaporkan kegiatan yang dilakukan.

3. Merancang Program Pelatihan serta Sertifikasi

Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden terkait pernyataan yang diberikan, bahwasannya dosen ITERA bersedia membantu dalam pencapaian Indikator Kinerja Utama kategori meningkatnya kualitas dosen pendidikan tinggi yang tidak tercapai. Dosen ITERA

mengharapkan adanya dukungan yang diberikan oleh ITERA yaitu pelatihan dan sertifikasi. Berikut ini merupakan identifikasi rancangan program pelatihan menggunakan metode ADDIE.

Tabel 13. Identifikasi Rancangan Program Pelatihan Sertifikasi Menggunakan Metode ADDIE

Nama Program	Analyze	Design	Development	Implementation	Evaluation
Merancang Program Pelatihan Sertifikasi	<p><i>Training Need Analysis (TNA):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mengumpulkan data dan informasi terkait permasalahan kinerja yang dialami • Merumuskan tujuan atau kompetensi umum program pelatihan sertifikasi • Menganalisis gap antara kemampuan dosen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengidentifikasi sub-sub kemampuan yang perlu dimiliki oleh dosen <ul style="list-style-type: none"> • Merancang peta kompetensi atau struktur kompetensi • Merancang Garis Besar Program Pelatihan (GBPP) yang menampilkan rencana keseluruhan kegiatan pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> • Menentukan jenis-jenis pelatihan berdasarkan identifikasi yang telah dilakukan • Menentukan dosen yang akan menjadi peserta pelatihan • Memproduksi bahan pelatihan atau <i>training materials</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan pelatihan sesuai design yang telah dikembangkan sebelumnya • Melakukan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memfasilitasi dosen dalam mencapai tujuan atau kompetensi umum program pelatihan yang ditetapkan 	<ul style="list-style-type: none"> • Menerapkan evaluasi formatif 3 tahap, yaitu: • Evaluasi masing-masing peserta pelatihan dengan ahli • Evaluasi dengan kelompok kecil peserta pelatihan • Evaluasi lapangan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwasannya *employee engagement* dan kepuasan kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja yang dihasilkan oleh dosen ITERA.

Persentase pengaruh yang dihasilkan oleh variabel *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja yang dihasilkan adalah sebesar 51,8%, untuk itu ITERA harus menumbuhkan dan mempertahankan *engagement* terhadap para dosen serta memenuhi apa yang menjadi kebutuhan dosen dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam upaya meningkatkan *engagement* serta memenuhi kebutuhan dosen terkait pekerjaannya, diusulkan beberapa program yang terdiri dari pemberian benefit, sosialisasi IKU serta aplikasi SISTER dengan buku dan program pelatihan serta sertifikasi.

Daftar Pustaka

- Adani, F. M., & Siharis, A. K. (2022). Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Ichiban Sushi Magelang. *Jurnal MOTIVASI*, 7(2), 130–137. Retrieved from <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- Alfin, & Simanjuntak, J. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Global Welindo Batam. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(5), 1–10.
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491–6504. Retrieved from <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3206>
- Aryantha, I. N. P. (2022). *Laporan Kinerja ITERA Tahun 2022*.
- Djamil. Mitra. (2021). *Laporan Kinerja ITERA Tahun 2021*.
- Estiana, R., Karomah, N. G., Budiasningrum, R. S., & Khoerunisa, E. (2022). Analisis Kinerja Karyawan PT. Agrobisnis Panca Ekatama. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 8(01), 67–78.
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2021). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Prenada Media.
- Hakim, M. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 16(1). Retrieved from <https://doi.org/10.34001/jdeb.v16i1.953>
- Mukhid, Abd. (2021). *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. (S.R. Wahyuningrum, Ed.). Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Mulyadi, F. F., Triwibisono, C., & Kusmayanti, I. N. (2020). Strategi Peningkatan Program Employee Engagement di Telkom University dengan Menggunakan Metode ADDIE. *Jurnal INTECH Teknik Industri Universitas Serang Raya*, 6(2), 163–169. Retrieved from <https://doi.org/10.30656/intech.v6i2.2442>
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. (M.A. Susanto, Ed.). Pradina Pustaka.
- Nugraheni, J., Pawenang, S., & Mursito, B. (2022). Analisis Kinerja Karyawan di PT Intan Pariwara Klaten. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(02), 337–346.
- Onsardi, & Fintariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Riani, N. P. D., Landra, N., & Andika, A. W. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap

Kinerja Karyawan Pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. *Jurnal EMAS*, 3(11), 81–90.

Syafitri, D. B., & Damrus. (2022). Analisis Kinerja Karyawan Pada Bsi Kc Meulaboh Nasional Aceh Barat. *Jurnal Ekonomika Indonesia Unimal*, 11(1), 16–20.