



## **Pengaruh Pengembangan SDM Dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Banten**

| <b><u>INFO PENULIS</u></b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b><u>INFO ARTIKEL</u></b>                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Dina Puspita Sari<br/>Universitas Bina Bangsa<br/><a href="mailto:dinapsptasari1212@gmail.com">dinapsptasari1212@gmail.com</a></p> <p>Gatot Hartoko<br/>Universitas Bina Bangsa<br/><a href="mailto:gatot.hartoko27@gmail.com">gatot.hartoko27@gmail.com</a></p> <p>Ika Pratiwi<br/>Universitas Bina Bangsa<br/><a href="mailto:ikapratiwi0s@gmail.com">ikapratiwi0s@gmail.com</a></p> | <p>ISSN: 2808-1307<br/>Vol. 6, No. 2, Agustus 2026<br/><a href="https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh">https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh</a></p> |

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

### ***Saran Penulisan Referensi***

Sari, D. P., Hartoko, G., & Pratiwi, I. (2026). Pengaruh Pengembangan SDM Dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Banten. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 6 (2), 2323-2331.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Banten, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 98 pegawai yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linear berganda, uji *t*, uji *F*, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $t_{hitung} = 3,201$ ;  $sig. = 0,002 < 0,05$ ). *Employee engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $t_{hitung} = 5,075$ ;  $sig. = 0,000 < 0,05$ ). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $F_{hitung} = 39,842$ ;  $sig. = 0,000 < 0,05$ ) dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,456. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM dan *employee engagement* berkontribusi sebesar 45,6% terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan 54,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

**Kata kunci:** *Pengembangan SDM, Employee Engagement, Kinerja Pegawai.*

### Abstract

This study aims to analyze the influence of Human Resource Development (HRD) and employee engagement on employee performance at the Transportation Agency of Banten Province, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative approach using a survey method. The research population consisted of 98 employees, all of whom were selected as the sample using a saturated sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination ( $R^2$ ). The results indicate that Human Resource Development has a positive and significant effect on employee performance ( $t = 3.201$ ;  $p = 0.002 < 0.05$ ). Employee engagement also has a positive and significant effect on employee performance ( $t = 5.075$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ). Simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance ( $F = 39.842$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ), with a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.456. This finding indicates that Human Resource Development and employee engagement jointly contribute 45.6% to employee performance, while the remaining 54.4% is influenced by other factors beyond the scope of this study.

**Keywords:** Human Resource Development (HRD), Employee Engagement, Employee Performance.

### A. Pendahuluan

Seiring dengan terus berkembangnya globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, manajemen sumber daya manusia telah mengalami perubahan besar. Perkembangan era Industri 4.0 menuntut setiap organisasi, baik instansi pemerintahan maupun entitas bisnis, untuk memiliki tingkat responsivitas, daya saing, dan kemampuan adaptasi yang semakin tinggi dalam menghadapi dinamika perubahan. Seperti yang dijelaskan dalam banyak literatur manajemen modern, revolusi industri telah secara fundamental mengubah cara orang bekerja dan berinteraksi satu sama lain. Dalam konteks ini, teknologi tidak lagi dipandang sebagai alat pendukung semata, tetapi merupakan persyaratan utama untuk memastikan kelancaran fungsi organisasi (Diani Hesti et.al, 2024).

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting untuk menjaga kelancaran operasional suatu organisasi. Meskipun suatu organisasi telah didukung oleh fasilitas, infrastruktur, serta beragam aset organisasi yang tersedia, tanpa keberadaan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, pelaksanaan kegiatan serta pencapaian tujuan organisasi tidak dapat terlaksana secara lancar maupun efektif. (Sofyan Wijaya et.al, 2022). Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia mencakup individu yang menyumbangkan kontribusi berupa upaya, ide, keterampilan, dan kemampuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Dengan bantuan kontribusi ini, organisasi dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. (Faisal Manaf et.al, 2026).

Dengan reformasi birokrasi yang sedang berlangsung dan digitalisasi layanan publik yang semakin cepat, persyaratan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) meningkat pesat. Tuntutan ini sejalan dengan kemajuan teknologi dan informasi. Untuk menjawab berbagai tantangan yang semakin beragam dalam kehidupan publik saat ini, setiap individu membutuhkan keterampilan dan kualitas pribadi yang signifikan. Oleh karena itu, baik lembaga publik maupun swasta harus secara efektif mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka untuk menghadapi perubahan zaman (Natalia Teting et.al, 2025).

Dinas Perhubungan Provinsi Banten adalah badan pemerintah daerah yang bertanggung jawab mengelola layanan transportasi di provinsi tersebut dan memiliki tanggung jawab penting. Badan ini didukung oleh 98 pegawai negeri sipil yang bekerja di dua divisi yakni Dinas Perhubungan dan Dinas Pelaksana Teknis. Penting untuk meningkatkan kinerja setiap pegawai, karena layanan yang diberikan cukup luas dan permintaan masyarakat terhadap layanan transportasi terus meningkat. Salah satu upaya penting dalam mewujudkan sasaran organisasi adalah meningkatkan kinerja pegawai. Ini sesuai dengan perintah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 mengenai Aparatur Sipil Negara, yang menyatakan pengelolaan pegawai harus mengikuti prinsip meritokrasi (Bagian Kepegawaian IAIN Palangkaraya, 2025).

Meskipun berbagai penelitian telah menunjukkan adanya pengaruh dari masing-masing variabel pengembangan sdm ( $X_1$ ) dan *employee engagement* ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), namun sebagian besar kajian yang ada masih membahas kedua variabel tersebut secara terpisah. Penelitian yang secara bersamaan menguji keterkaitan serta dampak pengembangan sdm ( $X_1$ ) dan *employee engagement* ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) masih belum banyak dilakukan,

khususnya pada instansi pemerintah daerah yang bergerak di bidang perhubungan seperti lokasi penelitian ini.

Kesenjangan dalam penelitian tersebut menjadi dasar munculnya kebaruan (*novelty*) dalam studi ini. Penelitian ini diarahkan untuk menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai (Y) yang optimal tidak hanya bergantung pada penguatan kemampuan teknis melalui pengembangan sdm ( $X_1$ ), tetapi juga memerlukan dukungan berupa keterikatan emosional dan semangat kerja yang tinggi yang tercermin melalui *employee engagement* ( $X_2$ ). Dengan demikian, penelitian ini dianggap penting untuk dilaksanakan dalam rangka menganalisis besarnya pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Perhubungan Provinsi Banten.

Berdasarkan keseluruhan uraian permasalahan, data empiris, kajian teori, serta hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, peneliti kemudian menetapkan judul skripsi sebagai berikut: ***"Pengaruh Pengembangan SDM dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Banten"***.

## B. Metodologi

Penelitian ini menerapkan metode survei dengan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh antarvariabel yang diteliti. Melalui metode survei, data dikumpulkan berdasarkan fakta-fakta pendukung penelitian dengan memanfaatkan kuesioner, yaitu seperangkat pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden dalam hal ini pegawai ASN Dinas Perhubungan Provinsi Banten.

Sebagai penelitian kuantitatif, studi ini berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, serta menganalisis data secara statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

## C. Hasil dan Pembahasan

### Deskripsi Data

Bagian deskripsi data ini disajikan untuk memberikan gambaran umum mengenai sebaran data yang diperoleh dari lapangan. Data yang ditampilkan mencakup hasil penelitian pada variabel pengembangan sdm ( $X_1$ ) dan *employee engagement* ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas, serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Seluruh data yang terkumpul diolah menggunakan teknik analisis deskriptif sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, guna memberikan gambaran yang jelas mengenai karakteristik data tersebut.

### Deskripsi Data Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Banten sejumlah 98 orang.

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### 1. Hasil Uji t

Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh pengembangan sdm dan *employee engagement* secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Banten seperti ditunjukkan tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Output Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)          | 24.182                      | 4.518      |                           | 5.352 | .000 |
|       | Pengembangan SDM    | .218                        | .068       | .293                      | 3.201 | .002 |
|       | Employee Engagement | .417                        | .082       | .465                      | 5.075 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS versi 27

a. Untuk menguji variabel pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis statistik

$H_0 : \beta_1 = 0$  Tidak terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan sdm ( $X_1$ ) secara parsial terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Perhubungan Provinsi Banten.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$  Terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan sdm ( $X_1$ ) secara parsial terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Perhubungan Provinsi Banten.

2) Menentukan  $t_{\text{tabel}}$

Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,05

Derajat bebas (df) = n-k

Derajat bebas (df) = 98-2

Derajat bebas (df) = 96

Nilai  $t_{\text{tabel}}$  yaitu  $t_{(\alpha;df)} = t_{(0,05;96)} = 1,664$

3) Menentukan besarnya  $t_{\text{hitung}}$

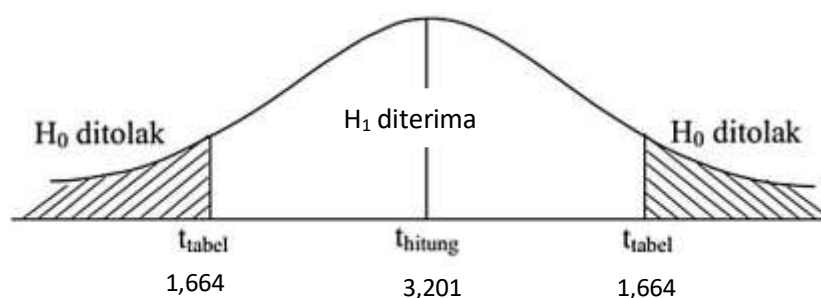
Besarnya dicari dengan SPSS versi 27 maka diperoleh hasil  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 3,201.

4) Kriteria pengujian

$H_0$  diterima bila:  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  atau nilai signifikansi  $\geq \alpha$  (0,05).

$H_0$  ditolak bila:  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau nilai signifikansi  $< \alpha$  (0,05).

Karena nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $3,201 > 1,664$ ) dan nilai signifikansi  $< \alpha$  ( $0,002 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sdm ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Perhubungan Provinsi Banten.



**Gambar 4.1 Daerah Pengujian Kurva Uji t Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai**

b. Untuk menguji variabel *employee engagement* terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis statistik

$H_0 : \beta_1 = 0$  Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara *employee engagement* ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Perhubungan Provinsi Banten.

$H_2 : \beta_1 \neq 0$  Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara *employee engagement* ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Perhubungan Provinsi Banten.

2) Menentukan  $t_{\text{tabel}}$

Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,05

Derajat bebas (df) = n-k

Derajat bebas (df) = 98-2

Derajat bebas (df) = 96

Nilai  $t_{\text{tabel}}$  yaitu  $t_{(\alpha;df)} = t_{(0,05;96)} = 1,664$

3) Menentukan besarnya  $t_{\text{hitung}}$

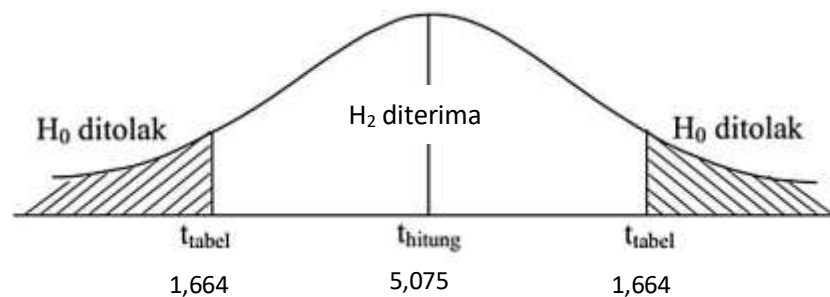
Besarnya dicari dengan SPSS versi 27 maka diperoleh hasil  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 5,075.

4) Kriteria pengujian

$H_0$  diterima bila :  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  atau nilai signifikansi  $\geq \alpha$  (0,05).

$H_0$  ditolak bila :  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau nilai signifikansi  $< \alpha$  (0,05).

Karena nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $5,075 > 1,664$ ) dan nilai signifikansi  $< \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Perhubungan Provinsi Banten.



**Gambar 4.2 Daerah Pengujian Kurva Uji t *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai**

**b. Hasil Uji F**

Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu pengembangan sdm ( $X_1$ ) dan *employee engagement* ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Perhubungan Provinsi Banten seperti ditunjukkan tabel berikut:

**Tabel 4.2 Output Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 2897.184       | 2  | 1448.592    | 39.842 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 3454.092       | 95 | 36.359      |        |                   |
|       | Total      | 6351.276       | 97 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Pengembangan SDM

Untuk menguji variabel pengembangan sdm ( $X_1$ ) dan *employee engagement* ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis statistik

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sdm ( $X_1$ ) dan *employee engagement* ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Perhubungan Provinsi Banten

$H_3 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sdm ( $X_1$ ) dan *employee engagement* ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banten Utara.

2) Menentukan  $F_{\text{tabel}}$

Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,05

Derajat bebas ( $df_1$ )  $k = 2$

Derajat bebas ( $df_2$ ) =  $n - k - 1$

Derajat bebas ( $df_2$ ) =  $98 - 2 - 1$  Derajat bebas ( $df_2$ ) = 95

Nilai  $F_{\text{tabel}}$  yaitu  $F_{(0,05;95)} = 3,09$

3) Menentukan besarnya  $F_{\text{hitung}}$

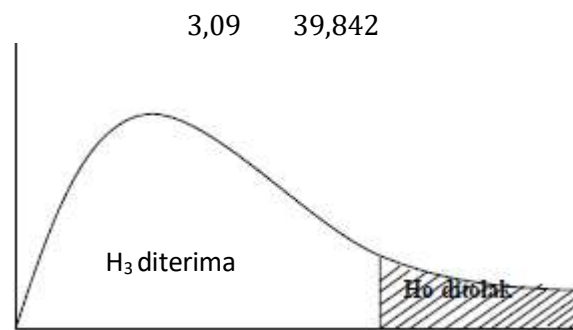
Besarnya dicari dengan program SPSS maka diperoleh hasil  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 39,842.

4) Kriteria pengujian

$H_0$  diterima bila :  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  atau nilai signifikansi  $\geq \alpha$  (0,05).

$H_0$  ditolak bila :  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  atau nilai signifikansi  $< \alpha$  (0,05).

Karena nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $39,842 > 3,09$ ) dan nilai signifikansi  $< \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sdm ( $X_1$ ) dan *employee engagement* ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Perhubungan Provinsi Banten.



Gambar 4.9 Daerah Pengujian Kurva Uji F

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa diduga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan sdm ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) di Dinas Perhubungan Provinsi Banten. Setelah dilakukan pengolahan data responden pada SPSS versi 27 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,201 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,664 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan signifikansi sebesar 0,002 kurang dari 0,05 maka hipotesis pertama  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan sdm ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Perhubungan Provinsi Banten.

Dari hasil perhitungan SPSS versi 27 juga diperoleh nilai koefisien determinasi pengembangan sdm ( $X_1$ ) dilihat dari  $R_{square}$  sebesar 30,9%, sedangkan sisanya 69,1% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini. Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Anisa Rachmatika et.al (2024) dengan judul: pengaruh pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian ini adalah pengembangan sdm berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik pengembangan sdm yang diterapkan di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Pengembangan sdm sangat penting dalam suatu organisasi untuk menciptakan kinerja yang baik. Semakin sering pegawai mengikuti pengembangan sdm seperti pelatihan, pendidikan dll, maka kinerja dan hasil dari pekerjaan yang dilakukan pun akan menjadi jauh lebih baik karena pegawai memiliki pengetahuan dan keahlian yang sesuai dengan pengembangan sdm yang diikuti nya. Oleh karena itu, pengembangan sdm sangat memengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Banten, karena kegiatan pengembangan sdm yang mereka ikuti merupakan salah satu bentuk investasi strategis organisasi dalam meningkatkan kompetensi teknis, profesionalisme, dan efisiensi kerja pegawai guna mengoptimalkan pelayanan publik di sektor perhubungan.

#### 2. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa secara parsial diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Banten. Dan setelah dilakukan pengolahan data responden pada SPSS versi 27, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,075 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,664 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 maka hipotesis pertama  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang berarti secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Banten.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 27 diperoleh nilai koefisien determinasi *employee engagement* ( $X_2$ ) dilihat dari  $R_{square}$  sebesar 39,8%, sedangkan sisanya 60,2% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini. Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Hipolitus Leonardo Utoyo et.al (2023) dengan judul: pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Kanaan Jaya Perkasa Kupang. Hasil penelitian ini adalah *employee engagement* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan artinya bahwa *employee engagement* yang meliputi semangat, dedikasi, dan keseriusan sangat memengaruhi kinerja seseorang di dalam perusahaan, karena jika seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi, dedikasi yang kuat, dan keseriusan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya, mereka cenderung menampilkan performa di atas standar. Untuk

meningkatkan *employee engagement* perusahaan perlu menjaga antusiasme pegawai lewat tantangan kerja yang positif, menumbuhkan rasa bangga terhadap organisasi, dan meminimalkan hambatan kerja agar pegawai dapat fokus. Oleh karena itu, perusahaan harus konsisten menciptakan ekosistem kerja yang bermakna agar ikatan emosional, pikiran, dan perilaku pegawai terhadap organisasi dapat terus terjaga pada level tertinggi.

### 3. Pengaruh Pengembangan SDM dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel pengembangan sdm ( $X_1$ ) dan *employee engagement* ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Perhubungan Provinsi Banten. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 27 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 39,842 dan  $F_{tabel}$  3,09 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 maka hipotesis ketiga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang berarti secara simultan (bersama-sama) variabel pengembangan sdm ( $X_1$ ) dan *employee engagement* ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Perhubungan Provinsi Banten.

Berdasarkan perhitungan SPSS versi 25 diperoleh nilai koefisien determinasi dilihat dari  $R_{square}$  sebesar 0,456. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengembangan sdm ( $X_1$ ) dan *employee engagement* ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) yaitu sebesar 45,6%, sedangkan sisanya 54,4% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun belum ditemukan penelitian terdahulu yang secara langsung menggabungkan kedua variabel tersebut dalam satu model penelitian, hasil penelitian ini didukung oleh berbagai penelitian yang menguji masing-masing variabel secara terpisah yaitu penelitian oleh Anisa Rachmatika et.al (2024) dengan judul: pengaruh pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur dan penelitian Hipolitus Leonardo Utoyo et.al (2023) dengan judul: pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Kanaan Jaya Perkasa Kupang, dimana pada dua penelitian tersebut masing-masing variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengembangan SDM membekali pegawai dengan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif, sedangkan *employee engagement* mendorong pegawai untuk menggunakan kompetensi tersebut secara optimal melalui semangat, dedikasi dan keseriusan. Oleh karena itu, semakin baik pelaksanaan program pengembangan SDM dan semakin tinggi tingkat *employee engagement* pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

### 4. Keterbatasan

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menemukan beberapa keterbatasan penelitian, sehingga penelitian ini masih dirasakan kurang sempurna. Adapun beberapa keterbatasan tersebut antara lain:

- Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada responden tanpa syarat dan imbalan apapun, dengan demikian kemampuan responden untuk mengungkapkan keadaan pribadi dan proses yang sebenarnya tidak ada jaminan akan kebenaran dan kejujuran jawaban.
- Objek penelitian ini hanya terbatas kepada pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Banten.
- Penelitian ini tidak mempertimbangkan faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Misalnya seperti budaya organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lain sebagainya.
- Waktu yang digunakan dalam penelitian ada kemungkinan perubahan-perubahan di kemudian hari baik jumlah responden ataupun keadaan geografik penelitian.
- Keterbatasan pengetahuan penulisan data-data pendukung lainnya sehingga tidak menutup kemungkinan adanya kekurangan atau kesalahan baik dalam materi, bahasa, penulisan maupun hasil analisa.

### D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan pengembangan sdm dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Banten, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji t (parsial) pengembangan sdm ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y). Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,201 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,664 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan signifikansi sebesar 0,002 kurang dari 0,05 maka hipotesis pertama  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Banten. Nilai koefisien determinasi pengembangan sdm ( $X_1$ ) dilihat dari  $R_{square}$  sebesar 30,9%, sedangkan sisanya 69,1% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini
2. Dari hasil uji t (parsial) *employee engagement* ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y). Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,075 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,664 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 maka hipotesis kedua  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang berarti secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y). pada Dinas Perhubungan Provinsi Banten. Nilai koefisien determinasi *employee engagement* ( $X_2$ ) dilihat dari  $R_{square}$  sebesar 39,8%, sedangkan sisanya 60,2% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.
3. Dari hasil uji F (simultan) pengembangan sdm ( $X_1$ ) dan *employee engagement* ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y). Diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 39,842 dan  $F_{tabel}$  3,09 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 maka hipotesis ketiga  $H_0$  ditolak yang berarti secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan sdm ( $X_1$ ) dan *employee engagement* secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Banten. Nilai koefisien determinasi dilihat dari  $R_{square}$  sebesar 0,456. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengembangan sdm ( $X_1$ ) dan *employee engagement* ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 45,6%, sedangkan sisanya 54,4% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

## E. Referensi

- Dr Wakhyuni Emi SE, M. S. (2025) *Employee Engagement*. Eureka Media Aksara.
- Mulyati Ely S.T., M. . et. a. (2024) *Pengantar SPSS, Teori, Implementasi, Dan Interpretasi*. CV. Gita Lentera.
- Soelistya Djoko et.al. (2022) *Strong Point Kinerja Karyawan*. Nizamia Learning Center.
- Sugiarti Endang & Jamaludin Pusporini Palupi (2024) *PENGEMBANGAN SDM OPTIMALISASI POTENSI* (Ridwan (ed.)). PT Dewangga Energi Internasional.
- Sugiyono (2025) *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan Campuran*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Zulfikar Akbar (2025) *Manajemen Kinerja*. PT Mafy Media Literasi Indonesia.
- Agustian Aldi (2025) *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AFIXKOGYO INDONESIA*. <https://namarafeb.unpak.ac.id/index.php/namara/index%0>.
- Nurwahida Annisa (2022) *PENGARUH BEKERJA DARI RUMAH /WORK FROM HOME (WFH) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN PANDEGLANG TAHUN 2020* Oleh. XIV(2), 189–206.
- Sukmarwati Armediana (2023) *ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN GUNUNGPATI Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro*.
- Bagian Kepegawaian IAIN Palangkaraya. (2025) *No Title*. IAIN Palangkaraya.
- Domili Nurnaningsih et.al, (2022) *Pengaruh Human Capital dan Employee Engagement Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang ( PUPR ) Kota Gorontalo*. 5(2).
- Hazni Elvira & Ali Hapzi (2024) *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia ( SDM ), Manajemen Pengetahuan dan Produktivitas terhadap Kinerja Auditor*. 5(4), 697–713. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4>.
- Hulu Fatolosa (2024) *Manajemen Kinerja Menguraikan Konsep Dan Menerapkan Teori* (M. Y. Sianipar (ed.); 2024th ed.). CV. Media Sains Indonesia.
- Gentari Ratu Erlina et.al, (2023) *Pengaruh Budaya Organisasi , Kepuasan Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan Cilegon*. 2(1), 103–110. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1375>.
- Hesti Diani et.al, (2024) *Pengaruh Employee Engagement dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Se- Kecamatan Pajo*. 1358–1365.
- Utoyo Hipolitus Leonardo et.al. (2023) *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP*

- KINERJA KARYAWAN PADA PT. KANAAN JAYA PERKASA KUPANG. 793–803.
- Hulu Julianus, (2026) *Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kabupaten nias selatan*. 9(1), 280–292.
- Zahra Jelly Aulia & Lusia Putri Siska (2025) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Xyz*. 01(03), 578–586.
- Manaf Faisal et.al (2026) *PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA GORONTALO*. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/>.
- Meisya T. Moningka et.al (2025) *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN ( Persero ) ULP Kawangkoan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Apriyani Dewi Neng Tina et.al, 2024. (2024). Analisis Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Asn Di Kantor Kelurahan Cibeureum. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 10(3), 1714–1721. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2449%>.
- Prastyorini Juli et.al (2024) *PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ANUGERAH TIRTA SAMUDRA*. 7(1), 9–20.
- Parodya Putu Aditya et.al (2022) *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, KEDISIPLINAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERBEKEL DESA SUMERTA KAJA DENPASAR TIMUR*. *EMAS*, 3, 230–246.
- Rachmatika Anisa et.al (2024) *PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA PROVINSI JAWA TIMUR*. 4(02), 36–50.
- Putri Rizki Amalia (2023) *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang*. 1(4). <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.405>.
- Sani A. Ardin et.al (2024) *Analisis Peningkatan Kinerja melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai*. 2(2), 63–68. <https://doi.org/10.35965/pja.v2i2.5141>.
- Teting Natalia et.al (2025) *Pengaruh Employee Engagement dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur*. 8(4), 121–130.
- Utomo Agus et.al (2023) *Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perangkat Desa Kabupaten Wonogiri*. <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/excellent>.
- Wahyudi Fijar et.al, 2024. (2024). *PENGARUH BUDAYA ORANISASI , HUMAN CAPITAL DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN*. 1(1), 32–41. <https://greet-research.org/index.php/Simban>.
- Wijaya Sofyan et.al, 2022. (2022). *PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MAJENE*. 4(2), 85–90.
- Zai Hayati et.al (2024). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman, Perhubungan Serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias*. 737–749.