

Pengaruh *Employee Relations* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai, Sumatera Utara

Vony Septina Lumban Toruan^{✉1} Romat Saragih²

Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Telkom

Abstrak

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai, *employee relations*, dan *employee engagement* di RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai, Sumatera Utara, serta untuk menguji serta menganalisis pengaruhnya *employee relations* dan *employee engagement* terhadap pada kinerja pegawai, dari segi parsial ataupun simultan di RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai, Sumatera Utara. Metode penelitian yang diterapkan ialah metode kuantitatif. Total sampel penelitian ini sebanyak 105 pegawai dengan teknik *incidental sampling* pada pegawai RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai, Sumatera Utara. Metode analisis statistik yang diterapkan ialah regresi linear berganda dengan pengaplikasian menggunakan SPSS versi 23. Dari hasil penganalisisan deskriptif, *employee relations* dan *employee engagement* berada pada kategori baik, serta kinerja pegawai memiliki kategori sangat baik. Hasil penelitian secara parsial serta simultan menerangkan bahwa *employee relations* dan *employee engagement* terdapat pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Employee Relations*, *Employee Engagement*, Kinerja Pegawai.

Abstract

This analysis was conducted to determine and analyze employee performance, employee relations, and employee engagement at RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai, North Sumatra, and to examine and analyze the effect of employee relations and employee engagement on employee performance, both partially and simultaneously at RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai, North Sumatra. The research method applied is quantitative method. The number of samples in this study were 105 employees with incidental sampling technique on employees of RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai, North Sumatra. The statistical analysis method applied is multiple linear regression with the application using SPSS version 23. From the results of descriptive analysis, employee relations and employee involvement are in the good category, and employee performance has a very good category. The results of the study partially and simultaneously explained that employee relations and employee involvement had a significant influence on employee performance.

Keywords: *Employee Relations*, *Employee Engagement*, *Employee Performance*.

Copyright (c) 2022 Vony Septina Lumban Toruan

✉ Corresponding author :

Email Address : vonyseptinaa@student.telkomuniversity.ac.id

PENDAHULUAN

Pada masa kini di Indonesia sektor kesehatan sangat menjanjikan. Hal ini dilatarbelakangi karena semakin meningkatnya kasus *Corona Virus Diseases* (Covid-19) di Indonesia. Dampak dari kasus tersebut meningkatnya permintaan layanan kesehatan. Akibat meningkatnya permintaan, pemerintah telah memasukkan sektor kesehatan sebagai bagian dari sektor prioritas. Akan tetapi di Indonesia berkembangnya bidang kesehatan pada sekarang ini tumbuh dengan kurang maksimal. Hal itu dikarenakan meningkatnya permintaan layanan kesehatan serta terjadi peningkatan yang sangat pesat dan signifikan. Maka usaha yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia dalam peningkatan daya saing kesehatan dengan mendorong terselenggaranya transformasi digital berbasis teknologi. Sektor kesehatan memiliki karakteristik pasar yang khas dan berbeda dengan sektor lainnya. Diantaranya ialah tingginya intervensi pemerintah.

Bidang kesehatan dirasa merupakan suatu bidang yang mempunyai karakteristik sendiri yang pada bidang lain terkadang tidak dimiliki, yaitu tidak bermotif dalam pencarian untung yaitu nirlaba atau profit motive. RSUD Dr. R.M. Djoelham, Binjai ialah rumah sakit pemerintah yang salah satunya berkomitmen menjalankan fungsi sosial. Faktor yang memberikan pengaruh pada tinggi rendahnya pekerjaan pegawai ditentukan antara lain: komitmen, motivasi dan tanggung jawab dalam bekerja serta mempunyai kemampuan tinggi sehingga mempunyai hasil kerja diperoleh dengan baik yang sesuai target kinerja yang ditentukan organisasi. Pekerjaan yang baik akan diberikan oleh pegawai yang mempunyai keahlian serta kemampuan yang baik, pun sebaliknya.

Dalam sebuah organisasi, program *employee relations* sangat diperlukan karena dapat membina hubungan yang baik antara sesama pegawai dan organisasi. Program tersebut memiliki tujuan dalam penciptaan suasana komunikasi yang bisa dalam bantuan mencapai tujuannya pada organisasi. Selain itu, kegiatan *employee relations* yang pada organisasi berlangsung dan akan memiliki dampak pada suasana berkomunikasi pada organisasinya. *Employee relations* ialah kegiatan yang memberikan keterlibatan membentuk serta memelihara relasi pegawai dalam memberikan kinerja yang kontribusinya dalam produktivitas, dorongan, sikap, serta disiplin dengan puas, serta dalam pemeliharaan lingkungan kinerja yang baik, kohesif, serta produktif (Dessler, 2016:573). *Employee relations* dilaksanakan dalam penciptaan komunikasi ataupun relasi dua arah yang positif diantara pihak manajemennya bersama pegawainya pada usaha pembinaan kerja sama serta relasi yang harmonis pada dua orang tersebut.

Menurut hasil wawancara dilakukan oleh penulis kepada salah satu pegawai, RSUD DR. R.M. Djoelham, Binjai melakukan *employee relations* sewaktu organisasi menginginkannya serta tidak dikerjakan dengan lanjut akibat pandemi covid-19. Adanya hubungan yang baik antar pegawai, pendisiplinan yang adil dan kebijakan yang mengembangkan etika dapat membentuk dasar bagi relasi pegawai yang positif. Berikut terlampir data pra penelitian melalui kuesioner dengan jumlah responden 15 pegawai senior.

Tabel 1. Hasil Tanggapan Responden Mengenai *Employee Relations*

Faktor	Performa	Urgensi
Hubungan antar pegawai baik	88,67%	90%
Pegawai bekerja dengan tenang	86,67%	86%
Pegawai mempunyai kesempatan untuk menyampaikan kritik dan saran pada pimpinan	80%	82,67%
Rata-rata	85,11%	86,22%

Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

Berdasarkan hasil Tabel 1 mengenai *employee relations* pada RSUD DR. R.M. Djoelham, Binjai ada 3 faktor. Faktor pertama hubungan antar pegawai baik menunjukkan performa memiliki persentase sebesar 88,67% dengan tingkat urgensi sebesar 90%, faktor kedua pegawai bekerja dengan tenang menunjukkan performa memiliki persentase sebesar 86,67% dengan tingkat urgensi sebesar 86% dan faktor ketiga pegawai mempunyai kesempatan untuk menyampaikan kritik dan saran pada pimpinan menunjukkan performa memiliki persentase sebesar 80% dengan tingkat urgensi sebesar 82,67%. Jika dilihat kembali faktor-faktor *employee relations*, pada faktor pertama dan faktor ketiga memiliki selisih performa dan urgensi yang sama sedangkan faktor kedua memiliki selisih antara performa dan urgensi yang paling kecil dibandingkan faktor pertama dan faktor ketiga. Dari Tabel 1 kesimpulannya jika ditotal dengan semua performansi *employee relations* adalah sebesar 85,11% dengan tingkat urgensi 86,22%.

Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan menyampaikan kritik dan saran pada pimpinan, bekerja dengan tenang dan hubungan antar pegawai baik adalah penting sehingga dapat mencapai *employee relations* dalam bekerja. Sehingga dapat dilihat bahwa tingkat urgensi lebih besar dibandingkan dengan tingkat performa. Pegawai yang mempunyai ikatan yang kuat bersama organisasi yang akan menghasilkan peningkatan performa pada kinerja dalam keuntungannya pada organisasi. Sidhanata serta Roy juga mengungkapkan hal yang sama yang mana *employee engagement* bisa menghadirkan sukses untuk organisasi lewat ditingkatkannya kinerja pegawai. Dalam bekerja, ada keinginan yang sungguh-sungguh, aktif, dan gigih menghadapi hal yang sulit merupakan aspek dari *employee engagement*. Pada meneliti ini, dalam mencari tahu dalam tingkat *employee engagement* RSUD DR. R.M. Djoelham kota Binjai, peneliti melakukan pra meneliti mengenai variabel *employee engagement* yang ada pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Tanggapan Responden Mengenai *Employee Engagement*

Faktor	Performa	Urgensi
Pegawai gigih dan tekun walaupun menghadapi kesulitan saat bekerja	80,67%	82,67%
Pencapaian kinerja organisasi selama ini telah menumbuhkan rasa bangga di hati pegawai	80%	82,67%
Pegawai tertarik dengan pekerjaan yang dikerjakan	81,33%	84%
Pegawai ikut serta dalam kegiatan <i>meeting</i>	80,67%	82%
Rata-rata	80,67%	82,83%

Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

Berdasarkan hasil Tabel 2 mengenai *employee engagement* pada RSUD DR. R.M. Djoelham, Binjai ditemukan 4 faktor, faktor pertama pegawai gigih dan tekun walaupun menghadapi kesulitan saat bekerja menunjukkan performa memiliki persentase sebesar 80,67% dengan tingkat urgensi sebesar 82,67%, faktor kedua pencapaian kinerja organisasi selama ini telah menumbuhkan rasa bangga di hati pegawai menunjukkan performa memiliki persentase sebesar 80% dengan tingkat urgensi sebesar 82,67%, faktor ketiga pegawai tertarik dengan pekerjaan yang dikerjakan menunjukkan performa memiliki persentase sebesar 81,33% dengan tingkat urgensi sebesar 84% dan faktor keempat pegawai ikut serta dalam kegiatan *meeting* menunjukkan performa memiliki persentase sebesar

80,67% dengan tingkat urgensi sebesar 82%. Dari Tabel 2 tersebut, bisa ditarik kesimpulan jika ditotal seluruhnya, performansi *employee engagement* adalah sebesar 80,67% dengan tingkat urgensi 82,83%, ini menunjukkan bahwa ikut serta dalam *meeting*, tertarik dengan pekerjaan yang dikerjakan, pencapaian kinerja organisasi menumbuhkan rasa bangga dan gigih serta tekun menghadapi kesulitan saat bekerja adalah penting sehingga dapat mencapai *employee engagement* dalam bekerja.

Hal tersebut dapat dilihat bahwa tingkat urgensi lebih besar dibandingkan dengan tingkat performa. Disamping melakukan penelitian melalui pra penelitian, dalam penelitian ini juga dilakukan wawancara, wawancara dilakukan bersama salah satu karyawan RSUD DR. R.M. Djoelham, Binjai supaya dapat memahami *employee engagement* di organisasi tersebut. Fenomena lainnya yang terjadi adalah keterlibatan pegawai RSUD DR. R.M. Djoelham, Binjai dalam pekerjaannya masih belum optimal. Dikarenakan ditemukannya prospek yang dinilai kurang baik, antara lain kerja lembur dan kesulitan untuk larut dalam bekerja. Akan tetapi secara emosional tampak bahwa pegawai di RSUD tersebut ada *engaged* terhadap pekerjaan yang dilakukannya dengan ikhlas, sepenuh hati serta melakukan pekerjaan hingga pekerjaan selesai. Selain itu juga sejauh ini belum ada kegiatan yang signifikan untuk meningkatkan keterlibatan seluruh pegawai. Dari fenomena yang telah ada, peneliti memiliki ketertarikan untuk meneliti *employee relations*, *employee engagement* dan kinerja pegawai yang diterapkan pada RSUD Dr. R.M. Djoelham kota Binjai.

Dimensi Kinerja pegawai

Mangkunegara mengatakan dalam Nugraha (2017:49) dimensi kinerja pegawai diantaranya:

a. Kualitas kerja

Adalah kegiatan pada prosesnya ataupun hasilnya dalam menyelesaikan suatu aktivitas yang dekat dengan sempurna. Kualitas kinerja menguor baiknya seseorang ataupun pegawai dalam kinerjanya melakukan sesuatu.

b. Kuantitas kerja

Merupakan jumlah atau angka yang sudah ditetapkan organisasi untuk dicapai dalam waktu yang telah ditentukan.

c. Tanggung jawab

ialah suatu keahlian dalam memberikan pemahaman terkait dengan suatu sifat yang negatif serta positif serta melakukan upaya agar tidak mengerjakan suatu hal yang negative serta berupaya dalam hal yang baik. Pertanggungjawaban bisa suatu hal yang harus dalam individu pegawai dalam melaksanakan dengan baik apa yang sudah menjadi kewajibannya.

d. Kerja sama

Merupakan keahlian pekerja dalam kinerjanya secara bersama-sama dengan yang lainnya pada penyelesaian tugasnya serta kinerja yang sudah ditetapkan maka pencapaian daya gunanya serta hasil gunanya dengan besar.

e. Inisiatif

suatu inisiatif pada individu dari dalam dirinya pada anggota organisasi dalam kinerja juga mengatsai permasalahan pada kinerjanya dengan tanpa disuruh oleh atasannya.

Dimensi *Employee Relations*

Pada penelitian ini fokusnya lebih dalam perilaku yang adil, tenang dalam kinerjanya, serta menyalurkan perasaan. Effendy dalam Yulianita (2007:60):

a. Perlakuan yang adil

ialah rasa pada pegawai dalam memperlakukan dengan adil di kalangan pegawai, yang bukan hanya dengan gaji tapi persoalan lain pula.

b. ketenangan bekerja

Setiap pegawai ingin kerja secara tenang, bukan hanya pada kerjanya, melainkan relasinya bersama keluarganya yang ada di rumah.

c. Penyalur perasaan

Perasaan ialah perasaan jiwa yang sifatnya subjektif dalam merasa tidak senang ataupun senang. Perasaan tertentu yang menghinggapi para pegawai dapat menghambat kegairahan bekerja.

Dimensi *Employee Engagement*

Dimensi yang mana dikemukakan oleh Lewiuci serta Mustamu (2016) sebagai alat ukur tiga elemen dalam *employee engagement* yaitu :

a. *Vigor*

yaitu pegawai dalam terikatnya dengan apa yang ditunjukkan lewat kekuatan mental serta fisiknya waktu melaksanakan kinerjanya.

b. *Dedication*

Yaitu terikatnya pegawai dengan sikap pada kinerjanya. *Dedication* memberikan gambaran pada rasa ketertarikan pegawai pada kinerjanya, bangga dengan pekerjaannya yang dikerjakan serta organisasi tempat kerjanya untuk konsisten akan insprirasinya juga sampai akhir dalam organisasi dengan tidak merasa terancam bersama tantangan yang dirasakan.

c. *Absorption*

Yaitu terikatnya pegawai yang dipergunakan dengan perilaku pegawainya yang memberi perhatian dengan penuh pada kinerjanya.

METODOLOGI

Analisis penelitian yang diterapkan ialah deskriptif dan kausal, sedangkan metodenya ialah kuantitatif. Disebut metode kuantitatif, sebab datanya menggunakan angka yang konkret serta cara menganalisisnya dengan statistik. Dalam meneliti, teknik analisis statistik yang dimanfaatkan ialah regresi berganda serta analisis deskriptif. Populasi penelitiannya adalah pegawai RSUD Dr. R.M. Djoelham, Binjai berjumlah 105 responden. Cara pengambilan sampelnya dengan *incidental sampling*, karena penulis menyebarkan kuesioner kepada setiap pegawai RSUD Dr. R.M. Djoelham, Binjai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif

No	Variabel	Presentase Variabel	Keterangan Variabel
1	Kinerja Pegawai	84.3%	Sangat Baik
2	<i>Employee Relations</i>	80.4%	Baik
3	<i>Employee Engagement</i>	79.6%	Baik

ada Tabel 3, diketahui bahwa presentase variabel kinerja pegawai memperoleh persentase sebesar 84.3% yang artinya masuk dalam golongan sangat baik, maka bisa ditarik kesimpulan bawasannya kinerja pegawai pada RSUD Dr. R.M. Djoelham, Binjai sudah berjalan dengan sangat baik. Hasil analisis deskriptif pada variabel *employee relations* ialah 80.4%, dapat diartikan bahwa *employee relations* pada RSUD tersebut tergolong baik. Maka dapat disimpulkan bahwa *employee relations* pada RSUD Dr. R.M. Djoelham, Binjai sudah berjalan dengan baik. Sedangkan *employee engagement* mendapatkan 79.6% yang masuk dalam golongan baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* pada RSUD Dr. R.M. Djoelham, Binjai sudah berlangsung baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dikerjakan jika total variabel independen yang minimalnya ada dua. Didaarkan dengan hasil mengolah datanya, dengan memanfaatkan software IBM SPSS 23 didapat hasil dibawah ini :

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.991	.274	
Employee Relations	.372	.076	.366
Employee Engagement	.499	.070	.527

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Penulis Menggunakan SPSS 23

Dari hasil tafsiran diatas, dirumuskan dalam model regresi linear berganda berikut ini:

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

$$Y = 0.991 + 0.372X_1 + 0.499X_2 + e$$

Dari rumusan regresi diatas, dapat dijabarkan dalam bentuk kalimat berikut ini:

1. Nilai konstantanya (a) ialah 0.991, hasil ini mengandung makna bila variabel *employee relations* dan *employee engagement* senilai 0, maka variabel kinerja pegawai akan bernilai 0.991.
2. Nilai koefisien regresi *employee relations* (b_1) ialah 0.372, artinya apabila *employee relations* mengalami peningkatan senilai satu satuan, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sejumlah 0.372 satuan.

3. Nilai koefisien regresi *employee engagement* (b_2) 0.499, maknanya bila *employee engagement* terdapat kelonjakan senilai satu satuan, sehingga bisa menambah kinerja pegawai sebanyak 0.499 satuan.

Hasil di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baik *employee relations* dan *employee engagement*, maka kinerja pegawai pada RSUD Dr. R.M. Djoelham, Binjai semakin baik pula.

Uji T

Uji t diterapkan untuk memanifestasikan ada tidaknya pengaruh pada setiap variabel bebas pada variabel terikat, dengan ketentuan berikut:

- a. Pengaruh *employee relations* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)
 - H0a : *Employee relations* tidak mempengaruhi secara signifikan pada kinerja pegawai RSUD Dr. R.M. Djoelham, Binjai.
 - H1a : *Employee relations* memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai RSUD Dr. R.M. Djoelham, Binjai.
- b. Pengaruh *employee engagement* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)
 - H0b : *Employee engagement* tidak mempengaruhi secara signifikan pada kinerja pegawai RSUD Dr. R.M. Djoelham, Binjai.
 - H1b : *Employee engagement* mempengaruhi yang signifikan pada kinerja pegawai RSUD Dr. R.M. Djoelham, Binjai.

Dalam uji t menggunakan taraf signifikansi pada *alpha* senilai 0.05 dengan nilai kebebasan, yaitu $dk=n-k$; $dk=105-3$; $dk=102$. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dihasilkan ttabel sebesar 1.983 (Ms. Excel dengan format =TINV(0.05,102). Kriteria dalam uji t ini adalah berikut:

- a. Apabila nilainya thitung < t-tabel, sehingga H0 diterima.
- b. Apabila nilainya thitung \geq t-tabel, sehingga H1 diterima. Pengujian t diterapkan untuk memanifestasikan pengaruh pada setiap variabel independen, ialah *employee relations* dan *employee engagement* pada variabel dependen, ialah kinerja karyawan. Hipotesis untuk pengujian- t yang digunakan adalah:
 1. Apabila nilainya thitung < ttabel, maka H0 diterima.
 2. Apabila nilainya thitung \geq ttabel, maka H1 diterima.

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	3.615	.000
Employee Relations	4.917	.000
Employee Engagement	7.090	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Penulis Menggunakan SPSS 23

Interpretasi hasil uji t tersebut ialah:

- a. Variabel *employee relations* (X1) mempunyai nilai thitung (4.917) > nilai ttabel (1.983) serta tingkat signifikansi senilai $0.000 < \alpha$ (0.05), sehingga H0 ditolak serta H1 diterima. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bawasannya *employee relations* (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai (Y).

- b. Variabel *employee engagement* (X2) mempunyai nilai thitung (7.090) > nilai ttabel (1.983) serta taraf signifikansi $0.000 < \alpha$ (0.05), hingga H0 ditolak serta H1 diterima. Dari hasil tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa *employee engagement* (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F (Simultan)

Uji F diterapkan untuk melihat ada tidaknya pengaruh simultan (serempak) variabel bebas pada variabel terikat, dengan ketentuan berikut:

- H0 = 0: *Employee relations* (X1) dan *employee engagement* (X2) tidak berpengaruh pada kinerja pegawai (Y) pada RSUD Dr. R.M. Djoelham, Binjai.
- H1 ≠ 0: *Employee relations* (X1) dan *employee engagement* (X2) berpengaruh pada kinerja pegawai (Y) pada RSUD Dr. R.M. Djoelham, Binjai.

Dalam uji F menggunakan taraf signifikansi pada α sebesar 0.05 dengan derajat kebebasan, yaitu $dk1=k-1$; $dk1=3-1$; $dk1=2$; dan $dk2=n-k$; $dk2=105-3$; $dk2=102$. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dihasilkan F_{tabel} sebesar 3.085 (Ms. Excel dengan format =FINV(0.05,2,102). Kriteria dalam uji F ini adalah berikut:

- Misalkan nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ serta nilai signifikansi > 0.05, maka H0 diterima.
- Misalkan nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ serta nilai signifikansi < 0.05, maka H1 diterima.

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan oleh penulis, maka diperoleh hasil uji F berikut ini.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.158	2	11.079	93.774	.000 ^b
	Residual	12.051	102	.118		
	Total	34.210	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Employee Relations

Sumber: Hasil Olahan Penulis Menggunakan SPSS 23

Tabel tersebut menunjukkan bawasannya nilai Fhitung (93.774) > Ftabel (3.085) serta nilai signifikansi senilai $0.000 < \alpha$ (0.05), sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Berdasarkan hasil tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa *employee relations* (X1) dan *employee engagement* (X2) secara simultan dapat mempengaruhi secara signifikan pada kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada umumnya memberikan ukuran berapa jauh determinasi antara nol serta satu. Yang dapat dilihat seperti berikut :

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.641	.34373

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Employee Relations

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Penulis Menggunakan SPSS 23

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$=(0.805)^2 \times 100\% = 64.8\%$$

Hasil R-Square didapatkan sejumlah 0.648 (64.8%). Ini menerangkan bahwa *employee relations* dan *employee engagement* mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai senilai 64.8% dan senilai 35.2% dapat dipengaruhi faktor lain diluar penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil Penelitian Deskriptif

a. Variabel Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis deskriptif bahwa jawaban responden mengenai variabel kinerja pegawai pada RSUD Dr. R.M. Djoelham, Binjai pada dimensi kualitas kerja persentase rata-rata sebesar 87.9%, dimensi kuantitas kerja persentase rata-rata sebesar 85.2%, dimensi tanggung jawab persentase rata-rata sebesar 85.0%, dimensi kerja sama persentase rata-rata sebesar 86.8%, dan dimensi inisiatif persentase rata-rata sebesar 76.7%. Dari hasil tersebut, bisa ditarik kesimpulan bawasannya dimensi tertinggi adalah kualitas kerja sebesar 87.9%, sedangkan dimensi terendah adalah inisiatif sebesar 76.7%.

b. Variabel *Employee Relations*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa jawaban responden tentang variabel *employee relations* di RSUD. Dr. R.M. Djoelham, Binjai pada dimensi perlakuan adil persentase rata-rata sebesar 74.5%, dimensi ketenangan bekerja persentase rata-rata sebesar 85.0%, dan dimensi penyaluran perasaan persentase rata-rata sebesar 81.6%. berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi tertinggi adalah ketenangan bekerja sebesar 85.0%, sedangkan dimensi terendah adalah perlakuan adil sebesar 74.5%.

c. Variabel *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa jawaban responden tentang variabel *employee engagement* pada RSUD. Dr. R.M. Djoelham, Binjai pada dimensi *vigor* persentasenya sejumlah 80.7%, dimensi *dedication* dengan persentase 82.9%, dan dimensi *absorption* memiliki persentase sejumlah 75.0% berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi tertinggi adalah *dedication* sebesar 82.9%, sedangkan dimensi terendah adalah *absorption* sebesar 75.0%.

d. Analisis Pengaruh Antara Variabel *Employee Relations* Terhadap Kinerja Pegawai

Dari uji t menjelaskan bawasannya *employee relations* dapat mempengaruhi signifikan pada kinerja pegawai. Hal itu, bisa terjadi akibat nilai t_{hitung} (4.917) > nilai t_{tabel} (1.983) dan tingkat signifikansi senilai $0.000 < \alpha$ (0.05), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, maknanya *employee relations* memiliki pengaruh pada kinerja pegawai RSUD Dr. R.M. Djoelham, Binjai

e. Analisis Pengaruh Antara Variabel *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Dari uji t menunjukkan bawasannya *employee engagement* terdapat pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai. Hal itu, disebabkan oleh nilai t_{hitung} (7.090) > nilai t_{tabel}

(1.983) dan tingkat signifikansi $0.000 < \alpha$ (0.05), sehingga H_0 ditolak serta H_1 diterima, maknanya *employee engagement* memiliki pengaruh pada kinerja pegawai pada RSUD Dr. R.M. Djoelham, Binjai.

f. Analisis Pengaruh Antara Variabel *Employee Relations* serta *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Dari uji F menjelaskan bahwa *employee relations* serta *employee engagement* ditemukan pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai. Hal itu, disebabkan oleh nilai F_{hitung} (93.774) $> F_{tabel}$ (3.085) dan nilai signifikansi $0.000 < \alpha$ (0.05), sehingga H_0 ditolak serta H_1 diterima, mengandung arti bahwa *employee relations* dan *employee engagement* berpengaruh serempak pada kerja pegawai pada RSUD Dr. R.M. Djoelham, Binjai.

SIMPULAN

Kinerja pegawai di RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai, Sumatera Utara dengan kesemuanya ada dalam bidang yang sangat baik, dimensi tertingginya ialah kualitas kerja dengan skor indikator pernyataan paling tinggi ialah selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai, Sumatera Utara mempunyai kualitas bekerja yang sangat baik. *Employee relations* pada RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai, Sumatera Utara semuanya ada dalam kelompok yang baik, dimensi tertingginya ialah ketenangan bekerja dengan skor indikator pernyataan tertinggi adalah mendapat tabungan hari tua ketika pensiun. Hal tersebut menunjukkan bahwa *employee relations* pada RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai, Sumatera Utara menciptakan ketenangan dalam diri pegawai saat melaksanakan pekerjaannya. *Employee engagement* pada RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai, Sumatera Utara secara keseluruhan berada pada kategori baik, dimensi tertinggi adalah *dedication* dengan skor indikator pernyataan tertinggi adalah merasa bangga dengan pekerjaan saya. Hal tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* pada RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai, Sumatera Utara menciptakan dedikasi tinggi pegawai terhadap pekerjaannya saat ini. *Employee relations* dan *employee engagement* secara simultan serta parsial memiliki pengaruh dengan signifikan pada kinerja pegawai di RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai, Sumatera Utara.

Referensi :

- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (cetakan 1). Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Empat Belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Emron, dan Anwar, Yohny, dan Komariyah, Imas. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Evendy. (2017). Analisis Faktor-Faktor Employee Engagement Generasi Y Di Padma Hotel Bandung. Bandung: Universitas Telkom.
- Fauziah, F. (2016). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Inkabiz Indonesia). Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Lewiuci, P., & Mustamu, R. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *AGORA, Vol. 4, No.2*.
- Nugraha, Y. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. Skripsi pada Universitas Pasundan
- Ruslan. (2016). *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi: Konsepsi dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raha Grafindo Persada.

- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siddhanta, Abhijit dan Roy, & Debalina. (2010). *Employee Engagement - Engaging The 21st Century Workforce*. *Asian Journal of Management Research*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. In P. D. Sugiyono, *Metode*