
**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI GOOD GOVERNANCE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi
pada Pegawai Kantor Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan)**

Oleh

Heri Santoso¹, Nasharuddin Mas², Muchlis Mas'ud³

^{1,2,3}Universitas Widyagama Malang

Email:¹ santosoheri974@gmail.com,² nasharuddinmas@gmail.com

Article History:

Received: 07-09-2022

Revised: 19-09-2022

Accepted: 24-10-2022

Keywords:

Employee Engagement,
Competence, Good
Governance, Employee
Performance.

Abstract: *This study aims to obtain empirical evidence of the effect of employee engagement and competence on employee performance at the Prigen District Office, Pasuruan Regency through good governance as an intervening variable. The type of research used in this research is explanatory research. The population in this study were all employees of the Prigen District Office, Pasuruan Regency, totaling 33 employees. The researcher chose the sample using the saturated sampling technique because the population was relatively small. So that the sample used in this study amounted to 33 respondents. The data analysis technique used in this research is Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using smartPLS version 3 software. The results of the study indicate that employee engagement is able to encourage an increase in employee performance. Competence is able to encourage employee performance improvement. Employee engagement is able to encourage the improvement of good governance. Competence is not able to encourage the improvement of good governance. Good governance is able to encourage the improvement of employee performance. Good governance is able to mediate the effect of employee engagement on employee performance. Good governance is not able to mediate the effect of competence on employee performance*

PENDAHULUAN

Employee engagement merupakan suatu keadaan pegawai yang terlibat secara psikologis dengan pekerjaannya. Pegawai akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun secara emosional selama menunjukkan performanya di dalam bekerja (Albrecht, 2010). Hal tersebut sesuai hasil penelitian empiris sebelumnya, bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Nuryadin et al., 2022; Niati et al., 2022; Nurdini & Firmansyah, 2022). Ada juga hasil yang bertentangan peneliti-peneliti tersebut, bahwa employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Mayasari et al., 2022).

Faktor lainnya yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah Kompetensi. Seperti yang dikemukakan oleh Sudarmanto (2010), bahwa ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kompetensi. Kompetensi pegawai merupakan faktor yang penting dan berpengaruh pada pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi. Kompetensi pegawai diartikan sebagai cara atau prosedur kerja yang benar yang dilakukan oleh para pegawai. Dengan demikian, untuk mewujudkan keberhasilan program-program yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, maka setiap pegawai didalamnya diharuskan memiliki standar kompetensi yang diperlukan. Menurut Becker et al. (2009), menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, kedisiplinan dan keahlian (ketrampilan) atau ciri kepribadian yang dimiliki seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya.

Bekerja dengan dilandasi kompetensi yang dimiliki tentunya akan mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai. Harwina (2022) dari hasil penelitiannya menyebutkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sartika et al. (2022) menyebutkan hasil yang sama, bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan Kurnia & Andi (2022) yang menyimpulkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap keberadaan kinerja pegawai. Namun dalam penelitian lainnya menyimpulkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Haliah & Nirwana, 2019; Wandu & Hakiki, 2022).

Selain employee engagement dan kompetensi, faktor good governance juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Good governance merupakan istilah yang populer sejak berakhirnya rezim orde baru dan digantikan dengan gerakan reformasi. Konsep good governance ini muncul karena kurang efektifnya kinerja pemerintah yang selama itu dipercaya sebagai penyelenggara urusan publik. Secara teoritis, good governance mengandung arti bahwa pengelolaan kekuasaan yang didasarkan pada aturan-aturan hukum yang berlaku, pengambilan kebijakan secara transparan, serta pertanggungjawaban kepada masyarakat (Kaloh, 2010).

Good governance yang efektif menuntut adanya koordinasi yang baik dan integritas, profesional dan etos kerja serta moral yang tinggi dengan demikian penerapan good governance dalam penyelenggaraan pemerintahan negara merupakan tantangan tersendiri. Kendati pemahaman tentang good governance berbeda-beda, namun setidaknya sebagian besar dari penduduk Indonesia membayangkan bahwa dengan good governance mereka akan dapat memiliki kualitas pemerintahan yang baik. Banyak diantara mereka membayangkan bahwa dengan memiliki praktik good governance yang lebih baik, maka kualitas pelayanan publik menjadi semakin baik, angka korupsi menjadi semakin rendah, dan pemerintah menjadi semakin peduli terhadap kepentingan warga (Dwiyanto, 2015)..

Berdasarkan uraian diatas, serta gap dari beberapa penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan analisis tentang kemampuan employee engagement dan kompetensi dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai, dengan good governance sebagai variabel mediasi.

KAJIAN TEORI

Hubungan Employee Engagement dengan Kinerja Pegawai

Employee engagement merupakan salah satu cara untuk membuat pegawai memiliki loyalitas yang tinggi. Menurut Hermawan (2011) employee engagement membuat pegawai memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Employee engagement sendiri merupakan keadaan psikologis di mana pegawai merasa berkepentingan dalam keberhasilan organisasi dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ketingkat yang melebihi job requirement yang diminta (Mercer et al., 2007). Employee engagement dianggap sebagai sesuatu yang dapat memberikan perubahan pada individu, tim dan organisasi.

Kinerja pegawai menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya employee engagement yang tinggi. Pegawai yang memiliki kaitan kuat dengan organisasi akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

Employee engagement merupakan suatu keadaan pegawai yang terlibat secara psikologis dengan pekerjaannya. Pegawai akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun secara emosional selama menunjukkan performanya di dalam bekerja (Albrecht, 2010). Hal tersebut sesuai hasil penelitian empiris sebelumnya, bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Nuryadin et al., 2022; Niati et al., 2022; Nurdini & Firmansyah, 2022).

Hipotesis 1: Employee Engagement dapat secara kuat mendorong peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan.

Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu diketahui kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh pegawai tersebut karena seorang pegawai yang berkompeten akan dapat memberikan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat. Kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut harus sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam bidang tersebut yang dapat melampaui tingkat minimal yang telah ditetapkan. Kompetensi dipercaya sebagai faktor yang memegang kunci dalam keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya.

Identifikasi kompetensi yang tepat dianggap memiliki nilai prediksi yang cukup baik terhadap kinerja seorang pegawai. Kompetensi yang mencakup faktor teknis dan nonteknis, kepribadian dan tingkah laku, soft skill dan hard skill, kemudian banyak dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut pegawai ke dalam perusahaan.

Becker et al. (2009) mengatakan bahwa, kompetensi mengacu pada pengetahuan individu, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya. Harwina (2022) dari hasil penelitiannya menyebutkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sartika et al. (2022) menyebutkan hasil yang sama, bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan Kurnia & Andi (2022) yang menyimpulkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap keberadaan kinerja pegawai.

Hipotesis 2: Kompetensi dapat secara kuat mendorong peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan**Hubungan Employee Engagement dengan Good Governance**

Penting untuk mengidentifikasi iklim pelayanan (good governance), untuk mengetahui bagaimana pegawai negeri memandang kualitas pelayanannya. Iklim layanan yang positif ada ketika fondasinya pertama kali ada dalam pengalaman employee engagement dalam pekerjaan dan dunia kerja mereka (Schneider et al., 2009a). Pegawai yang terlibat (engaged employees) lebih bersedia melakukan hal-hal yang diminta oleh iklim layanan (Schneider et al., 2009a). Oleh karena itu, iklim layanan lebih mudah dibangun di atas dasar employee engagement (Schneider et al., 2009a). Schaufeli et al. (2006) menyarankan bahwa employee engagement diperlukan sebagai dasar untuk iklim layanan dan diuji secara empiris dan menemukan bahwa keterlibatan pegawai mempengaruhi pengalaman melalui iklim layanan. Namun, ada perhatian besar dalam employee engagement dan pada saat yang sama ada keraguan dan tidak ada keseragaman dalam definisi, karena keterlibatan telah dioperasionalkan dan diukur dalam banyak cara yang tidak setara (Kular et al., 2008). Pemahaman teoretis dan praktis yang jelas tentang employee engagement diperlukan untuk memberikan layanan publik yang lebih berkualitas (good governance).

Wijesekera & Fernando (2022), dalam penelitiannya mengembangkan 16 item di bawah dimensi kekuatan, dedikasi, dan penyerapan untuk mengukur employee engagement dalam layanan publik (good governance). Kemudian Wushe & Shenje (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa keterlibatan pegawai berdampak positif pada pemberian layanan di sektor publik (good governance)..

Hipotesis 3: Employee Engagement dapat secara kuat mendorong peningkatan Good Governance di Kantor Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan**Hubungan Kompetensi dengan Good Governance**

Menurut Pazri (2016) penerapan good governance dapat digunakan sebagai pemenuhan tuntutan masyarakat atas transparansi dan akuntabilitas dalam sistem pemerintahan. Selain itu, manfaat lain dengan adanya penerapan good governance dalam pengelolaan keuangan daerah adalah untuk menciptakan kepatuhan pemerintahan daerah terhadap hukum diantaranya adalah kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.

Kompetensi aparatur pemerintah daerah merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi good governance. Kompetensi merupakan keahlian dan kemampuan seseorang yang berdampak secara langsung pada kinerjanya (Sedarmayanti, 2013). Adapun peningkatan kompetensi aparatur pemerintah diperlukan untuk mencapai tingkat efisiensi kerja organisasi. Tujuan peningkatan kompetensi aparatur pemerintah adalah untuk meningkatkan efisiensi termasuk kemampuan, pengabdian, disiplin, keteladanan dan kemampuan dalam melayani serta tanggap pada kepentingan masyarakat.

Konsep kompetensi aparatur pemerintah sangat berperan penting dalam good governance, hal ini dikarenakan keberhasilan dalam organisasi merupakan tugas penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Martin, 2002). Semakin baik kompetensi aparatur pemerintah, maka akan semakin dapat terwujudnya good governance. Hasil

penelitian Haliah & Nirwana (2019) menyebutkan bahwa personal factors (competence) berpengaruh signifikan terhadap quality of financial statement (good governance). Begitu juga dengan hasil penelitian Erliyanti et al. (2022) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap good governance.

Hipotesis 4: Kompetensi dapat secara kuat mendorong peningkatan Good Governance di Kantor Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan

Hubungan Good Governance dengan Kinerja Pegawai

Pengelolaan yang baik dari suatu instansi publik menyangkut pencapaian tujuan instansi secara bersama-sama, yaitu untuk menciptakan suatu penyelenggaraan manajemen pengelolaan yang solid dan bertanggung jawab sejalan dengan prinsip yang demokratis, efisiensi, pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif. Dengan kata lain good governance adalah proses penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, transparan, akuntabel oleh organisasi-organisasi pemerintah seperti organisasi public pemerintah (Hasibuan & Hasibuan, 2022).

Good governance yang efektif menuntut adanya koordinasi yang baik dan integritas, profesional serta etos kerja dan moral yang tinggi. Penerapan prinsip-prinsip good governance sangat penting dalam pelaksanaan pelayanan publik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Nurlatifa et al. (2021), Haliah & Nirwana (2019), Hasibuan & Hasibuan (2022), Ishak (2022), Istiqomah & Purwanto (2022), dan Istianto & Wahyurudhanto (2022) menyebutkan terdapat pengaruh dari good governance terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 5: Good Governance dapat secara kuat mendorong peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan

Hubungan Employee Engagement dengan Kinerja Pegawai Dimediasi Good Governance

Diketahui employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Nuryadin et al., 2022; Niati et al., 2022; Nurdini & Firmansyah, 2022). Kemudian, penelitian Nurlatifa et al. (2021), Haliah & Nirwana (2019), Hasibuan & Hasibuan (2022), Ishak (2022), Istiqomah & Purwanto (2022), dan Istianto & Wahyurudhanto (2022) menyebutkan terdapat pengaruh dari good governance terhadap kinerja pegawai. Disamping itu pula, Wijesekera & Fernando (2022), dalam penelitiannya mengembangkan 16 item di bawah dimensi kekuatan, dedikasi, dan penyerapan untuk mengukur employee engagement dalam layanan publik (good governance). Kemudian Wushe & Shenje (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa keterlibatan pegawai berdampak positif pada pemberian layanan di sektor publik (good governance).

Hipotesis 6: Good Governance dapat secara kuat memediasi pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan

Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai Dimediasi Good Governance

Diketahui Harwina (2022) dari hasil penelitiannya menyebutkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sartika et al. (2022) menyebutkan hasil yang sama, bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu

juga dengan Kurnia & Andi (2022) yang menyimpulkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap keberadaan kinerja pegawai. Kemudian, penelitian Nurlatifa et al. (2021), Haliah & Nirwana (2019), Hasibuan & Hasibuan (2022), Ishak (2022), Istiqomah & Purwanto (2022), dan Istianto & Wahyurudhanto (2022) menyebutkan terdapat pengaruh dari good governance terhadap kinerja pegawai. Disamping itu pula, Wijesekera & Fernando (2022), dalam penelitiannya mengembangkan 16 item di bawah dimensi kekuatan, dedikasi, dan penyerapan untuk mengukur employee engagement dalam layanan publik (good governance). Kemudian Wushe & Shenje (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa keterlibatan pegawai berdampak positif pada pemberian layanan di sektor publik (good governance).

Hipotesis 7: Good Governance dapat secara kuat memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Ada empat variabel yang dianalisis, yaitu Employee Engagement, Kompetensi, Good Governance, dan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan, yang juga menjadi lokasi penelitian, dan memiliki pegawai sebanyak 33 orang (populasi). Populasi ini sekaligus menjadi sampel 33 orang pegawai (sensus). Metode analisis data menggunakan SEM Smart PLS. Berikut ditampilkan definisi operasional variabel penelitian:

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Item
1.	<i>Employee Engagement</i> (X1) Kahn (1990) dalam Schaufeli et al., (2006)	1. <i>Vigour</i> (X1.1)	1) Memiliki energi bekerja 2) Mengerahkan seluruh energi 3) Merasa bersemangat bekerja 4) Tidak mudah menyerah
		2. <i>Dedication</i> (X1.2)	5) Merasa antusias 6) Merasa pekerjaan menantang 7) Merasa bangga 8) Merasa menginspirasi
		3. <i>Absorption</i> (X1.3)	9) Mengerjakan setiap pekerjaan 10) Merasa kurang ketika tidak kerja 11) Merasa bahagia 12) Merasa sulit melepaskan diri
2.	Kompetensi (X2) (Spencer & Spencer, 1993)	1. <i>Knowledge</i> (X2.1)	1) Memiliki pengetahuan memadai 2) Dapat menyelesaikan pekerjaan
		2. <i>Skills</i> (X2.2)	3) Memiliki keterampilan 4) Memiliki kreativitas
		3. <i>Motives</i> (X2.3)	5) Memiliki motivasi 6) Bertanggung jawab
		4. <i>Traits</i> (X2.4)	7) Mempunyai rasa percaya diri 8) Keterbukaan diri
		5. <i>Self-Image</i> (X2.5)	9) Memiliki pikiran yang positif

No.	Variabel	Indikator	Item
			10) Yakin mampu melakukan pekerjaan
3.	<i>Good Governance</i> (Z) World Bank (1992) dalam Mardiasmo (2018)	1. <i>Transparency</i> (Z1.1)	1) Menyediakan informasi tepat waktu, memadai, dan jelas 2) Menerapkan prinsip keterbukaan
		2. <i>Accountability</i> (Z1.2)	3) Memastikan adanya sistem pengendalian internal 4) Melaksanakan tugas dan tanggung
		3. <i>Responsibility</i> (Z1.3)	5) Berpegang pada prinsip kehati-hatian 6) Berpegang pada kepatuhan
		4. <i>Independency</i> (Z1.4)	7) Tidak terpengaruh oleh kepentingan tertentu 8) Telah melaksanakan fungsi dan tugas
		5. <i>Fairness</i> (Z1.5)	9) Memberikan kesempatan bagi pemangku kepentingan untuk memberikan masukan 10) Memberikan perlakuan setara dan wajar
4.	Kinerja Pegawai (Y) (SKP/PP No. 30 Tahun 2019)	1. Kuantitas(Y1.1)	1) Sesuai dengan target capaian 2) Berusaha mencapai target
		2. Kualitas (Y1.2)	3) Penuh perhitungan, cermat dan teliti 4) Sesuai dengan yang diharapkan pimpinan
		3. Waktu(Y1.3)	5) Diselesaikan sesuai dengan waktu 6) Mempergunakan waktu semaksimal mungkin
		4. Biaya (Efisiensi)(Y1.4)	7) Mencari alternatif pola kerja terbaik 8) Mampu belajar dengan cepat
		5. Orientasi pelayanan (Y1.5)	9) Selalu bertingkah laku sopan dan ramah 10) Ramah dalam berkomunikasi
		6. Komitmen (Y1.6)	11) Mengutamakan kepentingan tugas 12) Bekerja keras tanpa diminta
		7. Inisiatif kerja (Y1.7)	13) Sanggup memikul tanggung jawab 14) Mengambil keputusan yang segera
		8. Kerjasama (Y1.8)	15) Pendapat rekan kerja merupakan masukan 16) Dapat bekerjasama
		9. Kepemimpinan (Y1.9)	17) Mampu memberikan bimbingan 18) Mampu menciptakan suasana

No.	Variabel	Indikator	Item
			kondusif

Sumber: Schaufeli *et al.* (2006), Spencer & Spencer (1993), Mardiasmo (2018), SKP/PP No. 30 Tahun 2019.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

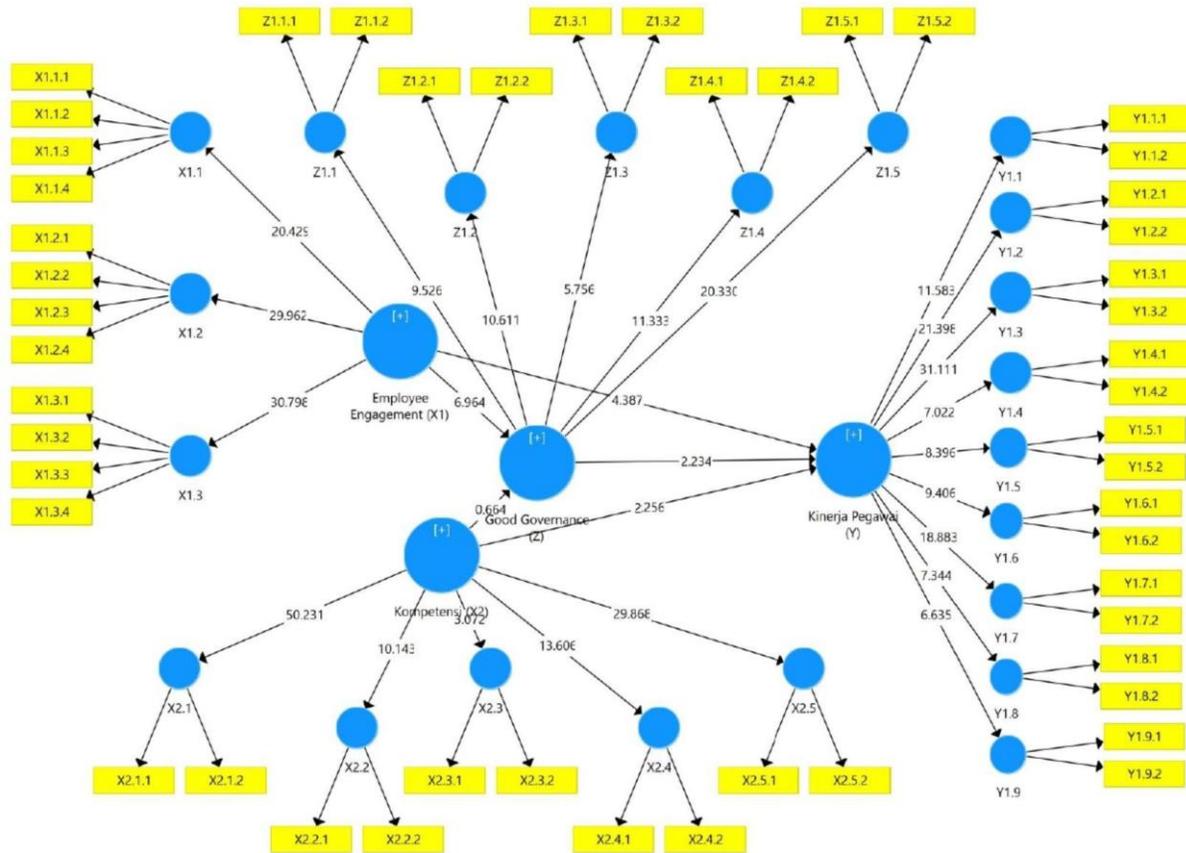
Tabel 2. Karakteristik responden

No.	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	22	66,7 %
2	Wanita	11	33,3 %
Jumlah		33	100%
Pendidikan			
1	Strata 2/S2	2	6.07%
2	Strata 1/S1	15	45.45%
3	Diploma	-	-
4	SMA	16	48.48%
5	SMP	-	-
Jumlah		33	100%
Kepangkatan			
1	Pengatur Muda/IIa	1	3,03%
2	Pengatur Muda Tk I/IIb	1	3,03%
3	Pengatur/IIc	9	27,27%
4	Pengatur Tk I/IIId	4	12,12%
5	Penata Muda/IIIa	1	3,03%
6	Penata Muda Tk I/IIIb	3	9,09%
7	Penata/IIIc	5	15,15%

8	Penata Tk I/IIIId	7	21,21%
9	Pembina IV/a	1	3,03%
10	Pembina IV/b	1	3,03%
Jumlah		33	100%
Usia			
1	25 - 30	-	-
2	31 - 35	1	3 %
3	36 - 40	9	27 %
4	41 - 45	-	-
5	46 - 50	5	15 %
6	51 - 55	18	55 %
Jumlah		33	100%
Masa Kerja			
1	0 - 5	-	-
2	6 - 10	5	15 %
3	11 - 15	19	58 %
4	16 - 20	1	3 %
5	20 >	8	24 %
Jumlah		33	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil Analisis



Gambar 1 Hasil SEM-PLS (Inner Model)
 Sumber: Hasil pengolahan data dengan SmartPLS, 2022.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 2 Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung & tidak Langsung)

Hipotesis	Path	T-Statistics	Kesimpulan
H1	Employee Engagement (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	4.387	Diterima
H2	Kompetensi (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	2.256	Diterima
H3	Employee Engagement (X1) → Good Governance (Z)	6.964	Diterima
H4	Kompetensi (X2) → Good Governance (Z)	0.664	Ditolak
H5	Good Governance (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	2.234	Diterima
H6	Employee Engagement (X1) → Good Governance (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	2.219	Diterima
H7	Kompetensi (X2) → Good Governance (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0.654	Ditolak

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2022.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk *employee engagement* adalah sebesar 4.25, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikkan dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penyerapan), berada pada kategori sangat tinggi. Kemudian, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk kinerja pegawai adalah sebesar 4.19, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil kerja yang dicapai oleh setiap PEGAWAI pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja, berada pada kategori tinggi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *employee engagement* dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan. Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu, yaitu Albrecht (2010), Nuryadin *et al.* (2022), Niati *et al.* (2022), Nurdini & Firmansyah (2022).

Employee engagement atau rasa keterikatan pegawai terhadap pekerjaan atau organisasinya adalah hal yang sangat penting bagi organisasi dan menjadi faktor penentu di balik tinggi rendahnya kinerja bisnis suatu perusahaan. *Employee engagement* adalah sebuah pernyataan psikologis dimana pegawai merasa tertarik untuk ikut menentukan kesuksesan perusahaan serta memiliki keinginan dan motivasi kuat untuk berkinerja melebihi kewajibannya.

Secara umum *employee engagement* dapat didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterikatan pegawai yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi. Pegawai yang merasa terikat adalah yang merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya. Keterikatan adalah kemauan dari kedapatan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan, yakni pada kondisi pegawai mau berupaya keras menuntaskan pekerjaannya dan menggunakan segenap pikiran dan energinya bahkan rela untuk lembur.

Pegawai yang memiliki *engagement* tinggi cenderung lebih memiliki kinerja yang baik karena memiliki perasaan yang positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban. Penelitian-penelitian terdahulu telah menemukan hubungan positif antara *employee engagement* dan kinerja organisasi. Perusahaan dengan pegawai yang *engaged* memiliki retensi pegawai yang tinggi hasil dari menurunnya *turnover* pegawai, mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan, meningkatkan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan dan kepuasan pelanggan (Markos & Sridevi, 2010).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk kompetensi adalah sebesar 4.39, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kedapatan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual, berada pada kategori sangat tinggi. Kemudian, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk kinerja pegawai adalah sebesar 4.19, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori

tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja, berada pada kategori tinggi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan. Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu, yaitu Becker *et al.* (2009), Harwina (2022), Sartika *et al.* (2022), Kurnia & Andi (2022).

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu diketahui kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh pegawai tersebut karena seorang pegawai yang berkompeten akan dapat memberikan kedapatan terbaiknya kepada perusahaan sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat. Kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut harus sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam bidang tersebut yang dapat melampaui tingkat minimal yang telah ditetapkan. Kompetensi dipercaya sebagai faktor yang memegang kunci dalam keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya.

Identifikasi kompetensi yang tepat dianggap memiliki nilai prediksi yang cukup baik terhadap kinerja seorang pegawai. Kompetensi yang mencakup faktor teknis dan nonteknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skill* dan *hard skill*, kemudian banyak dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut pegawai kedalam perusahaan. Sedarmayanti (2013) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kedapatan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal.

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kedapatan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya (Simanjuntak, 2005).

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Good Governance*

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk *employee engagement* adalah sebesar 4.25, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikan dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penyerapan), berada pada kategori sangat tinggi. Kemudian, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk *good governance* adalah sebesar 4.04, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa suatu pelaksanaan manajemen dalam suatu pembangunan yang solid dan bertanggungjawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien. Penghindaran salah dalam alokasi dan investasi, serta pencegahan korupsi secara politik dan administratif. Menjalankan disiplin anggaran untuk *menciptakan legal and political framework* bagi tumbuhnya suatu aktivitas dalam dunia usaha, berada pada kategori tinggi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *employee engagement* dapat mendorong peningkatan *good governance* di Kantor Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan. Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu, yaitu Schneider *et al.* (2009a), Schaufeli *et al.* (2006), Kular *et al.* (2008), Wijesekera & Fernando (2022), Wushe & Shenje (2019).

Pegawai yang berkinerja tinggi telah menjadi aset terpenting yang dimiliki organisasi pada saat ekonomi produksi telah bergeser ke ekonomi jasa. Secara khusus, pegawai yang terlibat (*employee engagement*) telah menjadi pendorong sesungguhnya di balik kesuksesan bisnis melalui pemberian layanan yang efisien dan tiga kali lebih tulus terhadap pekerjaan mereka dibandingkan dengan pegawai yang tidak *engage* secara aktif. Dengan demikian, keterlibatan pegawai dapat menjadi faktor penentu untuk pemberian layanan, terutama di sektor publik, dan berpotensi secara signifikan mempengaruhi produktivitas pegawai, loyalitas, dan nilai pemangku kepentingan secara keseluruhan. Memiliki pegawai yang sangat terlibat penting untuk meningkatkan inovasi, produktivitas dan kinerja, sekaligus mengurangi biaya yang terkait dengan perekrutan dan retensi tenaga kerja (Kazimoto, 2016).

Sektor publik baik di negara berkembang maupun negara maju telah mengalami peningkatan tekanan untuk mengidentifikasi cara mengelola perubahan demografis sekaligus mengurangi biaya secara drastis. Memang, pemerintah telah menghadapi tantangan manajemen sumber daya manusia dalam melibatkan pegawai dengan latar belakang remunerasi yang buruk, pembekuan perekrutan, dan pemutusan hubungan kerja. Selain itu, pemerintah telah beroperasi dengan anggaran yang ketat, yang mengakibatkan kurangnya investasi dalam program pelatihan dan pengembangan pegawai. Pada dasarnya, sebagian besar departemen pemerintah telah mengalami masalah keterlibatan pegawai, yang sebagian besar mempengaruhi pemberian layanan secara signifikan. Selain itu, pemerintah telah menyaksikan pelepasan pekerja kasar yang ditunjukkan dengan tingginya tingkat ketidakhadiran dan berkurangnya operasional serta berkurangnya komitmen pegawai (Ncube & Jerie, 2012).

Pengaruh Kompetensi terhadap *Good Governance*

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk kompetensi adalah sebesar 4.39, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kedapatan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual, berada pada kategori sangat tinggi. Kemudian, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk *good governance* adalah sebesar 4.04, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa suatu pelaksanaan manajemen dalam suatu pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien. Penghindaran salah dalam alokasi dan investasi, serta pencegahan korupsi secara politik dan administratif. Menjalankan disiplin anggaran untuk *menciptakan legal and political framework* bagi tumbuhnya suatu aktivitas dalam dunia usaha, berada pada kategori tinggi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi tidak dapat mendorong peningkatan *good governance* di Kantor Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan. Hasil tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian terdahulu, yaitu Martin (2002), Haliah & Nirwana (2019), Erliyanti *et al.* (2022).

Ketidapatan kompetensi dalam mendorong peningkatan *good governance* disebabkan karena memang *good governance* lebih disebabkan oleh perilaku atau sikap seseorang. Baik buruknya perilaku seorang pegawai dalam bekerja dengan pelayanan yang

baik, tidak korupsi, tidak menyalahgunakan wewenang dan lainnya, tentunya bukan karena kompetensi, tetapi lebih banyak disebabkan oleh perilaku pegawai itu sendiri. Sehingga hasil uji hipotesis, dimana kompetensi tidak dapat mendorong peningkatan *good governance* kiranya dapat dipahami dan cukup logis.

Pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk *good governance* adalah sebesar 4.04, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa suatu pelaksanaan manajemen dalam suatu pembangunan yang solid dan bertanggungjawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien. Penghindaran salah dalam alokasi dan investasi, serta pencegahan korupsi secara politik dan administratif. Menjalankan disiplin anggaran untuk *menciptakan legal and political framework* bagi tumbuhnya suatu aktivitas dalam dunia usaha, berada pada kategori tinggi. Kemudian, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk kinerja pegawai adalah sebesar 4.19, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja, berada pada kategori tinggi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *good governance* dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan. Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu, yaitu Nurlatifa *et al.* (2021), Haliah & Nirwana (2019), Hasibuan & Hasibuan (2022), Ishak (2022), Istiqomah & Purwanto (2022), dan Istianto & Wahyurudhanto (2022).

Good governance merupakan wujud dari penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk itu Prinsip-prinsip *good governance* menjadi sangat penting dalam mewujudkan pemerintahan yang baik. Berawal dari arti *good governance* maka perlu penyediaan informasi yang relevan dan menggambarkan kinerja (*performance*) sektor publik yang sangat penting dalam memberikan pertanggung jawaban akan segala aktivitasnya kepada semua pihak yang berkepentingan. Demi mewujudkan penyelenggaraan pemerintah yang baik maka pemerintah mencoba mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa atau dikenal dengan istilah *good governance*.

Kinerja pegawai yang mencerminkan pada prinsip *good governance* dapat mendukung terlaksananya pemerintahan yang demokratis dan masyarakat dapat memiliki kepercayaannya terhadap kinerja pegawai, bahwa disetiap kinerja pegawai yang mencerminkan pada prinsip-prinsip *good governance* diharapkan dapat memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat. *Good governance* adalah suatu tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara yang pola sikap dan pola tindak pelakunya dilandasi prinsip-prinsip dan karakteristik tertentu (Mardiasmo, 2018).

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi *Good Governance*

Hasil uji hipotesis menunjukkan *good governance* dapat memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan. Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk *employee engagement* adalah sebesar 4.25, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikkan dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penyerapan), berada pada kategori sangat tinggi. Kemudian, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk *good governance* adalah sebesar 4.04, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa suatu pelaksanaan manajemen dalam suatu pembangunan yang solid dan bertanggungjawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien. Penghindaran salah dalam alokasi dan investasi, serta pencegahan korupsi secara politik dan administratif. Menjalankan disiplin anggaran untuk *menciptakan legal and political framework* bagi tumbuhnya suatu aktivitas dalam dunia usaha, berada pada kategori tinggi. Selanjutnya, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk kinerja pegawai adalah sebesar 4.19, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja, berada pada kategori tinggi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Good Governance

Hasil uji hipotesis menunjukkan *good governance* tidak dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk kompetensi adalah sebesar 4.39, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kedapatan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual, berada pada kategori sangat tinggi. Kemudian, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk *good governance* adalah sebesar 4.04, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa suatu pelaksanaan manajemen dalam suatu pembangunan yang solid dan bertanggungjawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien. Penghindaran salah dalam alokasi dan investasi, serta pencegahan korupsi secara politik dan administratif. Menjalankan disiplin anggaran untuk *menciptakan legal and political framework* bagi tumbuhnya suatu aktivitas dalam dunia usaha, berada pada kategori tinggi. Selanjutnya, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk kinerja pegawai adalah sebesar 4.19, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja, berada pada kategori tinggi.

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi penting dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Kantor Kecamatan Prigen, Kabupaten Pasuruan dipengaruhi *employee engagement*, kompetensi dan *good governance*. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0.783 atau 78.3%, sedangkan sebanyak 21.7% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Artinya, penting bagi Kecamatan Prigen, Kabupaten Pasuruan untuk lebih memperhatikan faktor *employee engagement*, kompetensi dan *good governance*.

Engagement pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat dikelompokkan menjadi 2 bentuk, yaitu faktor internal atau berasal dari dalam pegawai

dan faktor eksternal yang berasal dari luar pegawai. Pada faktor internal ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi tingkat *engagement* pegawai, diantaranya adalah latar belakang kehidupan pegawai (biografis), karakteristik kepribadian, kepercayaan pegawai terhadap perusahaan, perasaan bangga terhadap perusahaan, dan persepsi pegawai bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan hal yang penting, memiliki tujuan, serta memiliki makna bagi dirinya. Sedangkan hal-hal yang dapat mempengaruhi tingkat *employee engagement* berdasarkan faktor eksternal, yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, perhatian senior manajer terhadap keberadaan pegawai, reputasi perusahaan, kompensasi, kesempatan untuk mengembangkan karir pegawai, terbukanya kesempatan bagi pegawai untuk memberikan pendapat, hak pegawai untuk mengambil keputusan, kualitas komunikasi antar anggota organisasi, tim kerja yang kompak dan saling mendukung, jelasnya jenis pekerjaan yang dilakukan, adanya sumber daya yang dibutuhkan pegawai untuk mendukung performansi, dan penyampaian nilai serta tujuan organisasi kepada pegawai (Smith & Markwick, 2009).

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu menjadi perhatian bagi penelitian-penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Objek yang diteliti dalam penelitian ini hanya terbatas pada satu organisasi saja, yaitu Kantor Kecamatan Prigen, Kabupaten Pasuruan, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak bisa digeneralisasikan untuk organisasi yang lain.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel independen (*employee engagement* dan kompetensi), satu variabel mediasi yaitu *good governance* dan satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai.
3. Data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, sehingga ada kemungkinan responden tidak memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
4. Keterbatasan literatur hasil penelitian sebelumnya yang masih kurang peneliti dapatkan, khususnya mengenai pengaruh kompetensi terhadap *good governance*, sehingga pembahasan masalah tersebut dirasa masih kurang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdillah, W., & Jogiyanto. 2015. Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Edisi ke-1. Yogyakarta: Andi.
- [2] Albrecht, S. L. (2010). Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- [3] Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- [4] Azlina, N., & Amelia, I. (2014). Pengaruh Good Governance dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan. Jurnal Akuntansi Universitas Jember, 12(2), 32-42.
- [5] Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2013). Creativity and charisma among female leaders: the role of resources and work engagement. The International Journal of Human Resources Management, 24(14), 2760-2779.
- [6] Becker, B. E., Huselid, M. A., & Ulrich, D. (2009). The HR Scorecard: Mengaitkan Manusia, Strategi, dan Kinerja. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- [7] Bhatla, N. (2011). To Study Employee Engagement Practices and its effect on Employee

- Performance with Special Reference to ICICI and HDFC Bank in Lucknow. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 2(8), 1-7.
- [8] Bungin, B. (2014). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- [9] Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. 4th Edition. New York: McGraw-Hill.
- [10] Dwiyanto, A. (2015). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [11] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Eisingerich, A.B., & Rubera, G. 2010. Drivers of Brand Commitment: A Cross-National Investigation. *Journal of International Marketing*. 18(2), pp. 64-79.
- [13] Elahi, K. Q. (2009). UNDP on good governance. *International Journal of Social Economics*, Emerald Group Publishing, 36(12), 1167-1180.
- [14] Erliyanti., Yuliani, R., & Hamdani. (2022). Pengaruh kompetensi aparatur pemerintah, partisipasi masyarakat, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan gaya kepemimpinan terhadap good governance pada pengelolaan keuangan SKPD Kabupaten Balangan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(11), 5252-5265.
- [15] Gallup Consulting. (2017). *U.S. Employee Engagement*. Washington D.C.
- [16] Geisser, S. 1975. The Predictive Sample Reuse Method with Applications. *Journal of the American Statistical Association*. 70(350), pp. 320-328.
- [17] Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi ke-4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [18] Hair Jr.J.F., Black, W.C., Babin, B.C., & Anderson, R.E. 2010. *Multivariate Data Analysis*. 7th Edition. USA: Pearson Prentice Hall.
- [19] Haliah., & Nirwana. (2019). The development of good governance model for performance improvement. *International Journal of Excellence in Government*, 1(1), 21-36, Emerald Publishing Limited, 2516-4384.
- [20] Harwina, Y. (2022). The Influence of Competence on Employee Performance: Investigation of Automotive Companies. *International Journal of Management and Business Applied*, 1(1), 1-8.
- [21] Hasibuan, S. Y., & Hasibuan, N. F. A. (2022). Pengaruh Good Government Governance Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Mahasiswa Akuntansi Samudra (JMAS)*, 3(4), 184-195.
- [22] Hetifa Sj. S. (2003). *Inovasi, Partisipasi dan Good Governance*. Bandung: Yayasan Obor Indonesia.
- [23] Ishak, D. (2022). Public Services to Achieve Good Governance in Indonesia. *Jurnal Abdimas Peradaban: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 18-25.
- [24] Istianto, B., & Wahyurudhanto, A. (2022). The Role of Good governance in Transmitting the Influence of NewPublic Management and Leadership in Public Servants' Performance. *Jurnal Studi Pemerintahan*, 13(2), 263-280.
- [25] Istiqomah, H. M., & Purwanto, M. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Keterikatan Kerja Peggawaiserta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, TBK Kantor Cabang Pekayon). *Ecopreneur: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 1-16.
- [26] Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan Manajemen*

- Organisasi, Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- [27] Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- [28] Kaloh, J. (2010). *Kepemimpinan Kepala Daerah*. Cetakan Kedua. Jakarta: Sinar Grafika.
- [29] Kazimoto, P. (2016). Employee engagement and organizational performance of retails enterprises. *American Journal of Industrial and Business Management*, 6(4), 516-525.
- [30] Klemp, G. (1980). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Bandung: Alfabeta.
- [31] Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Truss, K. (2008). *Employee Engagement: A Literature Review*. Kingston University.
- [32] Kurnia, A., & Andi. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. *Jurnal ADMINISTRATOR*, 4(1), 1-10.
- [33] LAN dan BPKP. (2000). *Akuntabilitas dan Good Governance*. (Modul Sosialisasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Modul 1 dari 5. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara RI.
- [34] Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. Singapore: Wiley-Blackwell.
- [35] Malhotra, N. (2007). *Marketing Research: An Applied Orientation*. 5th Edition. USA: Pearson Education, Inc.
- [36] Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [37] Mardalis. 2008. *Metodologi Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [38] Mardiasmo. (2018). *Perpajakan*. Edisi Revisi Tahun 2018. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [39] Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: the key to improving performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89-96.
- [40] Martin, J. (2002). *Auditing And Financial of Company*. New York: John Wiley and Sons.
- [41] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- [42] Mayasari, E., Pardiman., & Budiar. (2022). The Influence of Job Environment and Organizational Justice on Employee Performance mediated by Employee Engagement in Hospital Employees. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3), 19963-19977.
- [43] Maylett, T., & Warner, P. (2014). *MAGIC: Five Keys to Unlock the Power of Employee Engagement*. Texas: Decision Wise, Inc.
- [44] Mercer, M., Carpenter, G., & Wyman, O. (2007). *Engaging employee to drive global business success: Insights from Mercer's What's Working™ research*. London: © 2007 Mercer Limited.
- [45] Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1997). *Human Resources Management*. 8th Edition. Chicago: Richard D. Irwin.
- [46] Muhadjir, N. (2011). *Metodologi Penelitian*. Edisi ke 6. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- [47] Mustafa, D. (2013). *Birokrasi Pemerintah*. Makasar: Alfabeta.
- [48] Ncube, F., & Jerie, S. (2012). Leveraging employee engagement for competitive advantage in the hospitality industry. A comparative study of hotels A and B in Zimbabwe. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, 3(4), 380-388.

- [49] Niati, A., Rizkiana, C., & Suryawardana, E. (2022). Building Employee Performance Through Employee Engagement, Work Motivation, and Transformational Leadership. *International Journal of Social Science (IJSS)*, 1(1), 1153-1162.
- [50] Nurdini, A., & Firmansyah, Y. (2022). Apa Dampak Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Sarana Karya Bandung. *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*, 2(1), 477-494.
- [51] Nurlatifa, A., Suratman, B., & Hariyati. (2021). Good Corporate Governance Management Patterns Public Service Agency. *Journal of accounting Science*, 5(1), 29-35.
- [52] Nuryadin, N. E., Winarno., & Sabihaini. (2022). The Effect of Employee Engagement and Career Development on Employee Performance Mediated by Work Motivation At Large Center for Training and Empowerment of Village Communities, Disadvantaged Regions and Transmigration Yogyakarta. *International Journal of Current Science Research and Review*, 5(6), 1818-1832.
- [53] Pazri, M. (2016). Implementasi Prinsip Good Governance Dalam Sistem Pengelolaan Keuangan Daerah Di Indonesia. *Badamai Law Journal*, 1(2), 259-280.
- [54] Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2014 Tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah.
- [55] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- [56] Rewansyah, A. (2010). Reformasi Birokrasi Dalam Rangka Good Governance. Bogor: Yusaintanas Prima.
- [57] Riniwati, H. (2011). Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM. Malang: UB Press.
- [58] Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*. 15th Edition. New Jersey: Pearson Education.
- [59] Rosyada, D., et al. (2005). Pendidikan Kewarganegaraan (Civil Education): Demokrasi, Hak Asasi Manusia dan Masyarakat Madani. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenada Media.
- [60] Ryllat, et al. (1993). Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi: Solusi Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi.
- [61] Sartika, L., Fatimah., & Asiati, D. I. (2022). The Effect of Competence, Job Placement and Job Satisfaction on Employee Performance at the Regional Office VII BKN. *International Journal of Business, Management, and Economics*, 3(3), 257-270.
- [62] Sarwono, J. (2006). Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [63] Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- [64] Schiemann, W. A. (2011). *Alignment Capability Engagement*. Terjemahan. Jakarta: PPM Manajemen.
- [65] Schneider, B., Macey, W. H., Barbera, K. M., & Martin, N. (2009a), 'Driving Customer Satisfaction and Financial Success through Employee Engagement. *People and Strategy*, 32(2), 22-27.
- [66] Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [67] Sekaran, U. (2011). *Research Methods for Business*. Edisi IV. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.

-
- [68] Simamora, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- [69] Simanjutak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- [70] Smith, G.R., & Markwick, C. (2009). *Employee Engagement: A Review of Current Thinking*. Brighton: Institute for Employment Studies.
- [71] Spencer, L., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work, Models for Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- [72] Stone, M. 1974. Cross-Validatory Choice and Assessment of Statistical Predictions. *Journal of the Royal Statistical Society. Series B (Methodological)*. 36(2), pp. 111-147.
- [73] Sudarmanto (2010). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [74] Sudjarwo & Basrowi. (2009). *Manajemen Penelitian Sosial*. Bandung: Mandar Maju.
- [75] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [76] Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana.
- [77] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.
- [78] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- [79] Urbach, N., & Ahlemann, F. 2010. Structural Equation Modeling in Information Systems Research Using Partial Least Squares. *Journal of Information Technology Theory and Application*. 11(2), pp. 5-40.
- [80] Wandu, D., & Hakiki, A. M. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. *FLURALIS: Faletahan Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 22-29.
- [81] Wellins, R., & Concelman, J. (2005). *Creating a culture for engagement*. Workforce Performance Solutions. Retrieved August 1, 2005 from www.WPSmag.com.
- [82] Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [83] Wijesekera, A. T., & Fernando, R. L. S. (2022). Measures for Employee Engagement: Public Service in Sri Lanka. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(2), 139-150.
- [84] Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- [85] Wushe, T., & Shenje, J. (2019). The antecedents of employee engagement and their effect on public sector service delivery: The case study of government departments in Harare. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(0), 1-17.
- [86] Yadnyawati, N. W. (2012). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement (studi kasus pada PT. Bursa Efek Indonesia)*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen, Universitas Indonesia, Jakarta.
- [87] Yamin, S., & Kurniawan, H. 2011. *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- [88] Yuda, G. A. K., & Mimba, N. P. S. H. (2022). Good Governance, Sistem Pengendalian Intern, Konflik Kerja dan Kinerja Pemerintah dengan Motivasi Kerja sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(1), 124-138.
- [89] Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.