

Peran Keterikatan Dosen Dalam Meningkatkan Kinerja Perguruan Tinggi Swasta Aceh Selama Covid-19

Muhammad Zainal Abidin*¹, Fadli Syahputra², Faridah¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Banda Aceh

²Akademi Farmasi YPPM Mandiri Banda Aceh

*Email Korespondensi: m_zainal_abidin@stimbandaaceh.ac.id

Diterima 15 Agustus 2020; Disetujui 18 September 2020; Dipublikasi 30 Oktober 2020

Abstract: *Researchers investigated the relationship between employee engagement, meeting applications, leadership and organization performance. This research combines the social media usage model that has been developed previously with the engagement model by William Khan. This research uses quantitative methods with a population of private tertiary institutions in Aceh Province and a total sample of 280 lecturers who were taken by purposive sampling technique based on certain criteria. The results of the structural equation model analysis show that the performance of private universities in Aceh can be influenced by employee engagement, application meetings, and leadership.*

Keywords: *Employee Engagement, Meeting Application, Leadership, Organization Performance*

Abstrak: Abstrak: Peneliti menginvestigasi hubungan employee engagement, meeting application, leadership dan organization performance. Riset ini mengkombinasikan model social media usage yang telah dikembangkan sebelumnya dengan engagement model oleh William Khan. Riset ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi lembaga perguruan tinggi swasta di Propinsi Aceh dan jumlah sampel 280 orang dosen yang diambil dengan teknik purposive sampling berdasarkan pada kriteria tertentu. Hasil analisis model persamaan struktural menunjukkan bahwa kinerja perguruan tinggi swasta di aceh dapat dipengaruhi oleh employee engagement, meeting application, dan leadership.

Kata kunci : *Keterlibatan Karyawan, Aplikasi Rapat, Kepemimpinan, Kinerja Organisasi*

Berawal dari keinginan untuk meningkatkan kinerja, salah satu pemicunya adalah employee engagement,[1] yang bermula pada teori dasar yang dapat menjelaskan sebab akibat dari employee engagement (EE), yaitu teori pertukaran sosial (social exchange theory). Pada dasarnya teori ini berpendapat tentang adanya kewajiban yang muncul

dalam suatu rangkaian interaksi antara kedua pihak yang saling ketergantungan. Asumsi social exchange theory adalah adanya hubungan yang meningkat dari waktu ke waktu menjadi suatu hubungan yang saling mempercayai, loyal, dan saling berkomitmen selama kedua belah pihak mentaati aturan-aturan pertukaran.[2]

Selanjutnya teori ini terus berkembang sehingga muncul teori motivasi yang juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja [3][4][5][6] kinerja juga merupakan suatu hasil ataupun capaian yang telah diraih baik dari hasil kerja perorangan maupun organisasi. Selain engagement, ada juga faktor dan penyebab lainnya yang dapat menyebabkan meningkat atau menurunnya kinerja. Peran faktor seperti leadership (LD) yang dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi.[7][8][9] Selain beberapa faktor tersebut kinerja juga dapat ditingkatkan dengan peranan faktor lain seperti halnya employee engagement yang secara umum adalah keterikatan karyawan dalam bekerja atau berkaitan dengan keterikatan kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi, serta teknologi yang merupakan bagian dari faktor eksternal.[10][11][12][13]

Saat ini penelitian yang berkaitan dengan kinerja organisasi terus berkembang. Keterikatan karyawan atau dikenal juga dengan employee engagement dalam mempengaruhi kinerja di sebuah entitas jasa menjadi isu yang menarik untuk dikembangkan. Entitas tersebut yaitu lembaga pendidikan tinggi swasta di propinsi Aceh yang dalam aktifitas operasionalnya melibatkan banyak tenaga kerja manusia atau SDM. Kinerja organisasi akan mampu untuk ditingkatkan dengan melibatkan SDM yang ada dalam organisasi serta dengan dukungan dan investasi teknologi yang terus berkembang saat ini. Internet dan aplikasi pendukungnya harus mampu dioptimalkan untuk mendukung kinerja organisasi menjadi lebih baik.[14] Selain itu peran berbagai aplikasi android maupun teknologi informasi bagi organisasi juga sangat potensial untuk dikembangkan dan

diaplikasikan dalam menarik minat serta menjaga eksistensi organisasi diantara pesaing.[15]

Penelitian terdahulu telah mengembangkan berbagai analisa terhadap LD, EE dan organization performance (OP).[13][12][16] Selain itu kinerja organisasi juga dapat dipengaruhi oleh adanya inovasi teknologi dalam bentuk berbagai aplikasi seperti media sosial, yang dapat berdampak negatif maupun positif terhadap kinerja organisasi baik secara langsung maupun tidak.[17][15]

Oleh sebab itu dalam riset ini akan diawali dengan menguji pengaruh antara variabel EE (keterikatan dosen) dan OP (kinerja perguruan tinggi) selanjutnya menguji variabel LD (kepemimpinan) dan sebagai antesenden EE dan OP. Kemudian untuk mengisi gap penelitian terhadap keterbatasan penelitian sebelumnya maka dalam penelitian ini akan disisipkan variabel meeting application (system information management-MASIM) pada pengaruh antara variabel EE dan OP sebagai variabel moderasi.

Keterbatasan terhadap penilaian kinerja organisasi melalui peranan LD, EE, dan variabel moderasi MASIM menjadi isu utama dalam penelitian ini. Peningkatan kinerja organisasi melalui EE sebagai antesenden serta dengan menyisipkan variable MASIM diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif dan memperkuat pengaruh EE terhadap OP, karena pada riset sebelum ini belum menghubungkan secara empiris antara peran LD, EE, MASIM terhadap OP di lembaga pendidikan tinggi swasta. Riset ini juga mengintegrasikan dan menganalisa model serta mengevaluasi dari beberapa variabel tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi baik secara langsung ataupun tidak langsung melalui variabel

MASIM.

KAJIAN PUSTAKA

Sebelum ini telah banyak penelitian yang berkaitan dengan employee engagement terhadap kinerja perusahaan. Beberapa peneliti menyimpulkan bahwa peran keterikatan karyawan terhadap kinerja organisasinya berkorelasi positif.[18][19][20][21][22]. Selanjutnya dalam pengembangannya teori engagement dan yang berkaitan dengan kinerja terus berkembang. Peneliti sebelum ini juga menyebutkan ada keterkaitan penggunaan teknologi IT (dalam penelitian ini adalah variable MASIM) dengan kinerja perusahaan. Riset analisis peran Lingkungan dan Teknologi Informasi (ET & IT) di Lean Manufacturing (LM) untuk mencapai peningkatan kinerja industri,[23] menunjukkan hasil yang berbeda dengan literatur sebelumnya, ditemukan adanya peningkatan kebutuhan konsumen mengenai waktu respon dan masalah lingkungan hidup, kami merekomendasikan agar peningkatan kerja dapat diwujudkan maka toko harus adaptif dengan teknologi. Hipotesis diuji dalam bentuk sampel multisektoral dari 763 pabrik (kode NACE 15-37) dari lima negara Eropa yang berbeda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa total mediasi oleh teknologi diantara hubungan rutinitas yang buruk dan kinerja industri, yang mensyaratkan bahwa LM (produksi ramping) menetapkan kondisi yang efisien untuk mengembangkan kemampuan adaptasi teknologi yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja industri. Dari perspektif manajerial ditemukan bahwa kebutuhan untuk menghindari sikap cupet dan internalisasi teknologi pembangkit dalam proyek-proyek transformasi

ramping. Hal ini penting bukan hanya karena teknologi tersebut penentu untuk imising max-potensi rutinitas organisasi dalam sistem manufaktur saat ini tetapi juga karena manfaat intrinsiknya.

Riset lainnya menemukan bahwa ditinjau dari perspektif model aktivitas kompetensi (ACM) dan penelitian sebelumnya, peneliti mengembangkan sebuah kerangka kerja konseptual untuk menyelidiki kemampuan personal manajemen TI dan dampaknya terhadap kinerja.[24] Metode penelitian kuantitatif dikembangkan dalam menganalisa bentuk sebuah skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur efektivitas dan kemampuan manajerial seorang CIO. Sebuah metode kuadrat terkecil secara parsial digunakan untuk menguji model konseptual secara empiris dan hipotesis diuji melalui data yang dikumpulkan dalam survei skala besar. Hasil mendukung secara positif model kerangka yang diusulkan dalam penelitian, dan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa baik IT dan kompetensi manajerial memiliki dampak signifikan yang positif pada efektivitas dari CIO.

Peneliti juga menemukan bahwasanya IT kemampuan manajemen secara signifikan mempengaruhi kinerja CIO. Temuan penelitian ini memiliki nilai tambah dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti berikutnya yang berkonsentrasi pada TI pelatihan manajemen dan pengembangan kompetensi untuk CIO. Selanjutnya, pada riset lain, menunjukkan bahwa secara teoritis ada perbedaan antara keterikatan kerja dari konsep kelelahan (burnout) dengan menggunakan perspektif tingkat tugas (task level).[25] Secara khusus, penulis berpendapat bahwa keterikatan kerja (yaitu, pengalaman dengan pengaplikasian faktor vigor (semangat), dedikasi dan kesenangan (absorption),

yang muncul selama proses kerja.[26] Hal ini tentulah berbeda-beda di antara bagi setiap orang dan tidak hanya berfluktuasi dari satu hari ke hari yang lain (atau bahkan dalam keseharian), tetapi dapat sangat bervariasi antara tugas-tugas pekerjaan yang berbeda. Burnout (dan terutama terkait dengan faktor kelelahan) sebagai keadaan kronis tidak berbeda dari satu tugas kerja ke tugas yang lain. Penulis mendeskripsikan fitur tugas yang berasal dari model karakteristik pekerjaan sebagai prediktor keterlibatan kerja (employee engagement) tugas-spesifik dan menjelaskan bagaimana efek interaksi antara fitur tugas di satu sisi dan sumber daya sosial dan pribadi tingkat pekerjaan di sisi lain.[27]

Peneliti juga menguraikan kemungkinan jalan alternatif untuk penelitian dimasa depan dan mengatasi implikasi praktis, termasuk desain tugas dan manajemen energi karyawan sepanjang hari kerja. Kemudian dalam jurnal ini juga disebutkan bahwa Perspektif tentang kerja tugas spesifik-work engagement ini menyoroti perbedaan antara keterlibatan kerja dan kejenuhan dalam cara yang berbeda daripada yang dilakukan dalam penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa ada hubungan secara empiris antara keterikatan dan kelelahan serta telah diuji perbedaan dari konstruk dengan pendekatan faktor-analitik.[28][29]

Kemudian riset lainnya menunjukkan bahwa iklim keselamatan, merupakan ukuran sejauh mana keselamatan dapat dirasakan oleh karyawan untuk menjadi prioritas dalam perusahaan mereka, dan isu ini sering terlibat sebagai faktor kunci dalam mempromosikan perilaku yang mengurangi kecelakaan/risiko cedera dan lingkungan kerja yang aman.[30] Menggunakan teori pertukaran sosial

sebagai dasar teoritis, penelitian ini berhipotesis bahwa iklim keselamatan akan terkait dengan kepuasan kerja karyawan, keterlibatan (engagement), dan tingkat perputaran, yang selanjutnya menyoroti efek menguntungkan dari iklim keselamatan. Data survei dikumpulkan dari 6207 pengemudi truk dari dua perusahaan truk di AS. Tingkat turnover objektif dikumpulkan satu tahun setelah pengumpulan data survei dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi iklim keselamatan karyawan bila dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan, keterikatan (engagement), dan tingkat turnover objektif, hasilnya mendukung penerapan teori pertukaran sosial. Kepuasan kerja juga merupakan mediator yang signifikan antara iklim keselamatan dan dua hasil sumber daya manusia (yaitu, keterikatan karyawan dan tingkat turnover).

Studi merupakan salah satu yang pertama dalam menilai dampak iklim keselamatan di luar hasil keselamatan di antara pekerja mandiri (menggunakan supir truk sebagai contoh). Temuan selanjutnya menunjukkan bahwa pemahaman tentang dinamika perkembangan bersama antara kelelahan dan keterikatan kerja terbatas karena kurangnya studi dengan tindak lanjut dalam jangka waktu yang lama dan data yang fluktuatif.[31] Penelitian ini berusaha untuk mengidentifikasi sub-kelompok karyawan yang dicirikan oleh kelelahan-kekuatan jangka panjang (kontinum energi) dan sinisme-dedikasi (identifikasi kontinum). Tujuan penting selanjutnya adalah menyelidiki perbedaan antara sub-kelompok yang diidentifikasi dalam pengalaman mereka tentang kemajuan dalam tujuan kerja pribadi mereka. Sampel penelitian (n = 168) dianalisis menggunakan Latent Profile Analysis (LPA).

Analisis menghasilkan tiga sub kelompok kelelahan (exhaustion)-semangat (vigor): 1) “Stabilitas exhaustion yang rendah – stabilitas vigor yang tinggi (Low stable exhaustion – high stable vigor)” (n = 141), 2) “Keletihan dan kekuatan fluktuasi (Fluctuating exhaustion and vigor)” (n = 19), dan 3) “Rata-rata kelelahan yang stabil - menurunnya kekuatan (Stable average exhaustion – decreasing vigo)”(N = 8). Tiga subkelompok juga ditemukan untuk dedikasi sinisme (Low stable cynicism – high stable dedication): 1) "Sinisme stabil rendah - dedikasi tinggi yang stabil ()" (n = 124), 2) "Meningkatkan sinisme - menurunnya dedikasi" (n = 27), dan 3) "Mengurangi sinisme - meningkat dedikasi”(n = 17).

Hasil uji menunjukkan kelelahan dan semangat cukup stabil dan saling menguntungkan bagi sebagian besar peserta. Namun, perubahan rata-rata juga terdeteksi - terutama dalam vigor - tetapi kasus seperti ini jarang terjadi. Temuan penting lainnya adalah bahwa tingkatan dan perubahan sinisme dan dedikasi menunjukkan tren yang berlawanan di setiap subkelompok: diantara mayoritas peserta (74%), kemudian tingkat sinisme dan dedikasi cukup stabil dan berbanding terbalik, sementara itu sepertiga lagi secara simultan berubah ke arah sebaliknya. Kemajuan yang paling sukses dalam tujuan pekerjaan pribadi ditemukan dalam kelompok-kelompok yang digambarkan oleh kontinum identifikasi, yaitu, dalam kelompok "stabilitas sikap sinis yang rendah - dedikasi stabil yang tinggi (Low stable cynicism – high stable dedication)" dan "Mengurangi sinisme - meningkatkan dedikasi (Decreasing cynicism – increasing dedication)”.

Selanjutnya riset terkait keterikatan kerja

menunjukkan bahwa dalam mempersiapkan kinerja organisasi secara keseluruhan untuk bersaing dan mencapai tujuan masa depannya di lingkungan bisnis yang dinamis adalah satu tanggung jawab manajemen. Kuncinya adalah dengan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi, seperti kita tahu bahwa karyawan adalah modal paling penting yang dapat menopang keberlangsungan suatu organisasi.[32]

Penelitian ini berusaha untuk meningkatkan keterlibatan karyawan di PT Maju Sentosa. Penelitian ini dilakukan dengan menilai kondisi karyawan saat ini dengan berbagai tingkat keterlibatannya di PT Maju Sentosa, menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan di PT Maju Sentosa, dan juga memberikan kesimpulan dan rekomendasi bertahap untuk meningkatkan keterikatan karyawan di masa depan yang mengarah ke lebih baik bagi kinerja PT Maju Sentosa. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat keterlibatan karyawan saat ini di PT Maju Sentosa cukup baik dan dapat diterima keterlibatannya namun perlu ditingkatkan lagi, dengan skor rata-rata 3,36 dari 5 skala, dan tiga faktor signifikan yang mempengaruhi keterlibatan karyawan di PT. Maju Sentosa adalah kesejahteraan, karir, dukungan sosial, dan motivasi kerja. Keterikatan karyawan adalah sebuah konsep yang mendapatkan hasil signifikan dalam 10 tahun terakhir.

Organisasi saat ini menggunakan keterikatan karyawan sebagai alat untuk mitra strategis dalam bisnis. Konsep keterikatan karyawan kini semakin memegang peranan yang penting, karena banyak hal yang telah diidentifikasi, yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kesejahteraan di tempat kerja

mereka.[33] Sebagai salah satu perusahaan yang aktif di industri dan berusaha untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan yang ketat, baik secara fisik dan mental. Karyawan akan selalu menjadi salah satu aspek penting yang perlu fokus pada manajer SDM. Oleh karena itu, keterikatan karyawan saat ini dilihat sebagai sumber keunggulan kompetitif yang kuat di masa persaingan global industri. Studi ini telah mengeksplorasi konsep keterikatan karyawan dan juga menyoroti faktor pendorong utama keterikatan karyawan dengan menganalisis secara khusus tiga faktor utama, yaitu komunikasi, keseimbangan hidup dan kerja dan kepemimpinan. Studi ini juga akan menganalisis bagaimana antesenden ini memengaruhi tingkat kinerja dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja para karyawan. Berbagai referensi yang tersedia tentang keterlibatan karyawan menunjukkan bahwa ada kekurangan literatur tentang ketiga faktor ini dan dampaknya terhadap keterikatan karyawan. Dengan demikian, riset ini telah memfokuskan penelitian pada ketiga hal tersebut secara spesifik dan mendapatkan hasil yang signifikan.

Berdasarkan pada review dari beberapa literatur sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H1 :Terdapat pengaruh yang signifikan EE terhadap OP;
- H2 :Terdapat pengaruh yang signifikan LD terhadap EE;
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan MASIM terhadap OP:
- H4 :MASIM memperkuat pengaruh EE terhadap OP.Metode penelitian.

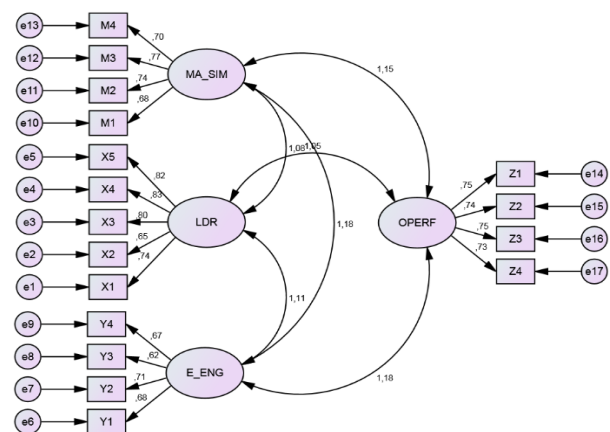
METODE PENELITIAN

Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *survey* dan menyebarkan kuisioner melalui media online (media sosial). Jumlah responden adalah 280 orang yang diambil dengan teknik purposive sampling, berdasarkan kriteria: berstatus dosen perguruan tinggi swasta, minimal telah mengajar 1 tahun, bersedia mengisi kuisioner tanpa paksaan dan berstatus aktif sebagai dosen perguruan tinggi swasta. Peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan metode CFA (*Confirmatory Factor Analysis*), SEM (*Structural Equation Model*) dengan AMOS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis demografi responden menunjukkan 72,1% adalah pria dan sisanya 27,9% adalah perempuan. Responden didominasi oleh kelompok usia diatas 35 tahun (48,9%) dan 96,8% sudah menikah. Selanjutnya 92,5% adalah yang telah bekerja selama 6-10 tahun dan seluruhnya berpendidikan minimal S2.

Kemudian, tahapan analisis selanjutnya adalah menguji validitas dan reliabilitas data sebelum dilakukan uji struktural model penelitian, dengan melakukan uji confirmatory faktor analysis (CFA), seperti gambar 1 berikut:



Measurement model dilakukan untuk mengkonfirmasi pendefinisian suatu konstruk yang dibangun dari model penelitian, validitas data dapat diketahui melalui nilai *loading factor* dan nilai yang ditoleransi yaitu diatas 0,5.^[48] Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *loading factor* telah diatas 0,5. Kemudian untuk nilai realibitas konstruk hasilnya ditunjukkan dengan nilai R² (square multiple correlation) atau dengan mempergunakan uji construct reliability (CR), syarat CR>0,6 atau 0,7, dengan demikian kehandalan seluruh indikator dalam model yang diajukan telah baik, dan hasil analisis menunjukkan nilai reliabilitas konstruk telah diatas 0,6.^[34]

Setelah validitas dan reliabilitas diuji, maka tahapan selanjutnya adalah menentukan normalitas data, outliers dan multikolinearitas data. Hasil uji normalitas data, berdasarkan pada kriteria nilai kritis *Skewness* dan *Kurtosis* untuk confidence level (P) = 0.5 adalah ± 1.96 dan hasil menunjukkan nilai tidak ada yang diluar ± 1.96.^[34]

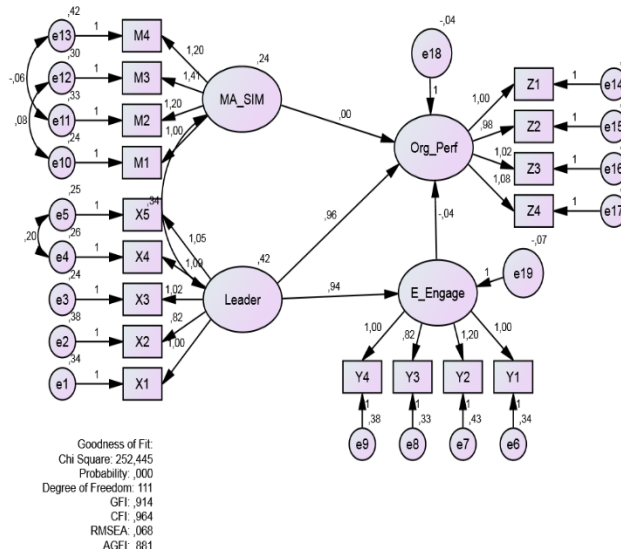
Setelah seluruh indikator valid dan reliabel, untuk selanjutnya mengevaluasi uji kelayakan model penelitian dianalisis dengan menggunakan kriteria *goodness of fit* dengan beberapa kriteria indeks dan *cut off value* sehingga model penelitian menjadi fit atau baik. Hasil pengujian terhadap model dengan kriteria yang dipersyaratkan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Goodness of Fit Indices

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut off Value</i>	<i>Model Test Result</i>	<i>Information</i>
<i>Degree of Freedom</i>	Positif (+)	111	<i>Positive</i>
<i>Chi-Square</i>	Diharapkan kecil	252,445	<i>Marginal</i>
<i>Significant Probability</i>	≥0,05	0,000	<i>Acceptable</i>
CMIN/DF	≤2,00	2,274	<i>Marginal</i>
GFI	≥0,90	0,914	<i>Acceptable</i>
RMSEA	0,05-0,08	0,068	<i>Acceptable</i>
AGFI	≥0,90	0,881	<i>Marginal</i>
TLI	≥0,90	0,956	<i>Acceptable</i>
CFI	≥0,90	0,964	<i>Acceptable</i>
NFI	≥0,90	0,939	<i>Acceptable</i>
PNFI	0,60-0,90	0,766	<i>Acceptable</i>

Sumber: Data primer diolah dengan AMOS, (2020)

Berdasarkan hasil analisis uji kelayakan model, maka untuk tahapan selanjutnya uji struktural sudah dapat dilakukan, dan akan dianalisis besarnya pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Berikut adalah hasil analisis SEM dengan menggunakan AMOS.



Gambar 2. Hasil Uji SEM

Pada gambar tersebut ditunjukkan hasil uji besarnya pengaruh antar variabel. Secara langsung EE mempengaruhi kinerja perguruan tinggi secara negatif dan tidak signifikan, dengan demikian H1

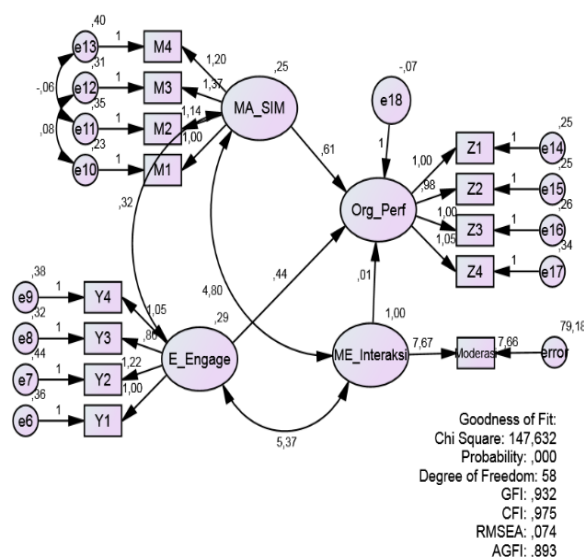
yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan EE terhadap OP” tidak dapat diterima. Selanjutnya LD dapat mempengaruhi EE secara signifikan, sehingga H2 yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan LD terhadap EE” dapat diterima. Kemudian secara langsung MASIM juga mempengaruhi OP secara positif dan tidak signifikan, dengan demikian H3 yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan MASIM terhadap OP” tidak dapat diterima. Hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji SEM

			Estimate	P
E_Engage	<---	Leader	,940	***
Org_Perf	<---	MA_SIM	,003	,965
Org_Perf	<---	E_Engage	-,039	,482
Org_Perf	<---	Leader	,964	***

Keterangan: *** menunjukkan P dibawah 0,01
 Sumber: data primer diolah (2020)

Setelah uji pengaruh langsung antara variabel, maka selanjutnya adalah menguji peran variabel mediator kebijakan yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh MASIM terhadap kinerja perguruan tinggi. Berikut hasil uji moderasi tersebut.



Gambar 3. Hasil Uji Variabel Moderasi

Hasil uji pengaruh variabel moderasi terhadap hubungan antara variabel keterikatan dosen dan Kinerja perguruan tinggi.

Tabel 3. Hasil Uji Variabel Moderasi

		Estimate	P	
Org_Perf	<---	MA_SIM	,611	***
Org_Perf	<---	E_Engage	,437	***
Org_Perf	<---	ME_Interaksi	,008	***

Keterangan: *** menunjukkan P dibawah 0,01
 Sumber: data primer diolah (2020)

Berdasarkan pada tabel 3, MASIM akan mempengaruhi kinerja perguruan tinggi secara langsung sebesar 0,611 dan signifikan. Keterikatan dosen juga dapat mempengaruhi kinerja perguruan tinggi secara langsung sebesar 0,437 dan signifikan serta variabel ME_Interaksi yang merupakan hasil perkalian antara EE dan MASIM menunjukkan hasil sebesar 0,008 dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa keterikatan dosen dapat mempengaruhi Kinerja perguruan tinggi dan akan semakin kuat pengaruhnya apabila didukung oleh variabel MASIM yaitu dukungan dalam menggunakan aplikasi pertemuan seperti zoom atau lainnya.

Hasil berbagai uji ini tentu saja dapat berimplikasi terhadap pihak terkait di Perguruan Tinggi Swasta Aceh dan juga mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu. Riset ini mendukung hasil yang diperoleh pada riset sebelumnya, yang menunjukkan pengaruh signifikan keterikatan terhadap kinerja.^{[18][19][20][21][22][32][33]}

Selain itu riset ini juga mendukung temuan sebelumnya yang menunjukkan peran penggunaan teknologi, seperti aplikasi pertemuan terhadap peningkatan kinerja organisasi,^{[23][24]} serta mengkonfirmasi hasil riset lainnya yang menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap

kinerja.^{[10][11][12][13]} Oleh sebab itu, berdasarkan pada hasil riset ini maka peningkatan kinerja perguruan tinggi akan meningkat apabila mempertimbangkan beberapa hal, yaitu:

1. Mempertimbangkan faktor keterikatan dosen, secara tidak langsung dengan meningkatkan peran penggunaan aplikasi pertemuan seperti zoom dan lainnya dalam perkuliahan. Karena hasil riset menunjukkan keterikatan akan meningkat dan semakin erat apabila didukung oleh penggunaan aplikasi pertemuan.
2. Mempertimbangkan peran kepemimpinan baik secara langsung atau tidak, keduanya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perguruan tinggi dan keterikatan dosen. Ini dapat ditunjukkan pimpinan dengan selalu tampil percaya diri dihadapan para dosen dan juga siap untuk selalu membela serta melindungi hak dosen.
3. Karena aktivitas daring, atau penggunaan media online memiliki intensitas yang tinggi sebagai ganti tatap muka, maka sebaiknya jaringan atau koneksi dapat ditingkatkan kualitasnya guna mendukung kelancaran aktivitas pengajaran dan perkuliahan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis jalur yang dilakukan terhadap tiga variabel LD, EE dan MASIM terhadap kinerja perguruan tinggi, maka LD dan EE mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja perguruan tinggi.

Selain itu variabel MASIM juga dapat memperkuat pengaruh EE terhadap kinerja perguruan tinggi. Oleh karena itu, kinerja perguruan tinggi swasta Aceh akan meningkat dengan mempertimbangkan ketiga variabel tersebut, terutama dengan peran variabel moderasi. Selain itu beberapa hal lain yang dapat dijadikan sebagai alternatif strategi guna meningkatkan kinerja perguruan tinggi swasta aceh adalah dengan meningkatkan kapasitas koneksi jaringan di setiap perguruan tinggi swasta Aceh, memperhatikan dan memperjuangkan hak dosen yang telah berkontribusi optimal terus bekerja di masa pandemi Covid-19 ini..

Saran

Riset ini, selain mengkonfirmasi riset terdahulu, terdapat keterbatasan yaitu riset ini belum tentu dapat digeneralisasi pada entitas atau lembaga selain instansi yang memiliki karakteristik seperti lembaga perguruan tinggi, terutama sektor profit, oleh karena itu direkomendasikan untuk menguji kembali dengan mengkombinasikan jenis atau karakteristik organisasi atau lembaga yang berbeda dengan riset ini. Selain itu riset ini memiliki keterbatasan dalam variasi responden, yang hanya terdiri dari dosen saja dan jumlahnya yang terbatas, sehingga riset selanjutnya direkomendasikan untuk dapat memvariasikan responden penelitian dengan profesi yang lebih variatif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Khan, William A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *The Academy of Management Journal*, 33(4). pp692-724.
- [2] Cropanzano, R., & Mitchell, M.S. (2005). Social exchange theory: An

- interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31, 874-900. doi: 10.1177/10149206305279602.
- [3] Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>.
- [4] Herzberg F., Mausner B., Synderman B. (1959). The motivation to work. NY: Wiley.
- [5] Cummings, L. L., & Elsami, A. M. (1968). Empirical research on the bases and correlates of managerial motivation: A review of the literature. *Psychological Bulletin*. 70(2), 127-144,
- [6] Alderfer, Clayton P. (1969). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. *Organizational Behavior And Human Performance*. Vol 4, 142-175.
- [7] Samad, Sarminah. (2012). The Influence Of Innovation And Transformational Leadership On Organizational Performance. *Social and Behavioral Science*, Vol 57.p486-493.
- [8] Zehir, Cemal, Yasin Sehitoglu dan Ebru Erdogan. (2012). The Effect of Leadership and Supervisory Commitment toOrganizational Performance. International Strategic Management Conference. *Journal Social and Behavioral Science*.Vol 58.p207-216,
- [9] Leroy, Hannes, Jesse Seger, Dirk van Dierendoncka dan Deanne den Hartog, (2018), Managing people in organizations: Integrating the study of HRM and leadership, *Human resources management review*. p1-9.
- [10] Soha, Hazalina Mat, Abdullah Osman, Shahrul Nizam Salahuddin, Safizal Abdullah, Nor Faizzah Ramlee, (2016). The Relationship of Work Influence, Sense of Community and Individual Spirituality towards Organizational Performance. *Economic And Finance*. Vol 35. p591-596.
- [11] Silva, Graca Miranda, Chris Styles, Luis Filipie Lages, (2017). Breakthrough innovation in international business: The impact of tech-innovation and market-innovation on performance. *International Business Review*. Vol 26, Issue 2, p391-404.
- [12] Bakker, Arnold B dan Evangelia Demerouti, (2008).Toward A Model Of Work Engagement. *Journal Career Development International*.Vol 13. No 3. p209-22,
- [13] Iddagoda, Anuradha dan Henarath H.D.N. Opatha.(2017). Identified research Gap In employee Engagement. *International Business Research*. Volume 10. No. 2. p63-73.
- [14] Pauget, Bertrand dan Ahmed Dammak, (2018). The implementation of the Internet of Things: What impact on organizations?. *Technological Forecasting & Social Change*.Vol 3. No 12. p1-7.
- [15] Tajudeen, Farzana Parveen, Noor Ismawati Jaafar dan Sulaiman Ainin. (2017). Understanding the Impact of Social Media Usage among

- Organizations. *Journal Information and management*.p1-38.
- [16] Dajani, Maha Ahmed Zaki, (2015). The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector. *Journal of Business and Management Sciences*.Vol. 3.No. 5.p138-147.
- [17] MacCormick, Judith S, Kristine Dery, Darl G Kolb, (2012). Engaged or just connected? Smartphones and employee engagement. *Organizational Dynamics*.Vol 41.p194-201.
- [18] Bersin, J. (2015). Becoming irresistible: A new model of employee engagement. *Deloitte Review*, (16), 145–163. Retrieved from www.deloittereview.com,
- [19] Perkins, D. D., & Zimmerman, M. A. (1995). Empowerment theory, research, and application. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 569–579. <https://doi.org/10.1007/BF02506982>.
- [20] Duggirala, M., Mehta, S., Kambhatla, N., & Arya, P. (2012). Employee engagement: Conceptual model and computation framework. *Annual SRII Global Conference, SRII*, (July), 850–858. <https://doi.org/10.1109/SRII.2012.111>.
- [21] Attridge, M. (2009). Employee Work Engagement: Best Practices for Employers. *Research Works*, 1(2), 1–12.
- [22] Rana, S., Ardichvili, A., & Tkachenko, O. (2014). A theoretical model of the antecedents and outcomes of employee engagement: Dubin’s method. *Journal of Workplace Learning*, 26(3), 249–266. <https://doi.org/10.1108/JWL-09-2013-0063>.
- [23] Sartal, Antonio, Josep Llach, Xosé H. Vázquez, Rodolfo de Castro, (2017). How Much Does Lean Manufacturing Need Environmental And Information Technologies?. *Elsevier Journal of Manufacturing System*, Vol 45, p260-272.
- [24] Chen, Yi-Cheng dan Jen-Her Wu, (2011). IT management capability and its impact on the performance of a CIO. *Elsevier Journal of Information & Technology*, Vol. 48, p145-156.
- [25] Sonnentag, Sabine, (2017), Atask-level perspective on work engagement:A new approach that helps to differentiate the concepts of engagement and burnout, *Journal of Burnout Research*, Vol 5, p12-20.
- [26] Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organization Behavior*. Vol.25. pp293-315.
- [27] Hackman, JR and Oldham, GR. (1976) Motivation through the design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol 16, 250-279..
- [28] Byrne, Z. S., Peters, J. M., & Weston, J. W. (2016). The struggle with employee engagement: Measures and construct clarification using five samples. *Journal of Applied Psychology*, 101(9), 1201–

1227. <https://doi.org/10.1037/apl0000124>.
- [29] Cole, Michael S., Frank Walter, Arthur G. Bedeian and Ernest H. O'Boyle. (2012). Job Burnout and Employee Engagement: A Meta-Analytic Examination of Construct Proliferation. *Journal of Management*. 38(5). p1550-1581.
- [30] Huang, Yueng-Hsiang, Jin Lee, Anna C. McFadden, Lauren A. Murphy, Michelle M. Robertson, Janelle H. Cheung, Dov Zohar, (2016). Beyond safety outcomes: An Investigation Of The Impact Of Safety Climate On Job Satisfaction, Employee Engagement And Turnover Using Social Exchange Theory As The Theoretical Framework, *Journal Of Applied Ergonomics*, Vol 55, p248-257.
- [31] Mäkikangas, Anne, Katriina Hyvönen, Taru Feldt, (2017). The Energy And Identification Continue Of Burnout And Work Engagement: Developmental Profiles Over Eight Years. *Journal of Burnout Research*, Vol 5, p44-54.
- [32] Stephanie dan Aurik Gustomo, (2015). Proposal to Improve Employee Engagement in PT Maju Sentosa by AON Hewitt Model and Mercer Model. *Social and Behavioral Sciences*, Vol 169, p3630-370.
- [33] Bedarkar, Madhura dan Deepika Pandita, (2014). A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. *Social and Behavioral Sciences*, Vol 133, p106-115.
- [34] Hair, J. R., Joseph, F., Rolp, E., Anderson, Ropnald, L., Tatham and William, C. Black. (2010). *Multivariate Data Analysis with Reading*. Fourth Ed., Prentice Hall International, Inc.