



# Peningkatan Kinerja Sdm Melalui Kompetensi Profesional dan *Employee Engagement* dengan Pengaruh Efek Koordinasi Lintas Fungsi

Oktaviana Angga Kusuma<sup>1</sup>, Siti Sumiati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Indonesia

E-mail: [angga.dregs2006@gmail.com](mailto:angga.dregs2006@gmail.com)

| Article Info   | Abstract  |
|--|---|
| <b>Article History</b><br>Received: 2024-04-09<br>Revised: 2024-05-27<br>Published: 2024-06-02<br><br><b>Keywords:</b><br><i>Professional Competency;</i><br><i>Employee Engagement;</i><br><i>Cross-Functional</i><br><i>Coordination;</i><br><i>Performance.</i> | Have you ever imagined how the performance of police officers can be improved through factors such as professional competence, employee engagement, and cross-functional coordination? Imagine if police officers were more involved, competent, and able to work well together, how services to the community could be more effective, professional, and responsive. In the world of policing, members' performance is not just about law enforcement, but also about service to the community and road safety. How can police officers provide the best service to citizens if they do not have adequate professional competence? How can they work effectively if they are not emotionally and cognitively engaged with their work? Not only that, cross-functional coordination also plays an important role in maintaining public safety and providing better services. Effective collaboration between various police units can ensure that all tasks are carried out with synergy and efficiency. With good coordination, the police can be more responsive in handling emergency and crisis situations. Through this research, we will explore the relationship between professional competence, employee engagement, cross-functional coordination, and the performance of police officers. With a deeper understanding of these factors, we can identify concrete steps to improve the performance of police officers and provide better services to the community. |

| Artikel Info  | Abstrak   |
|---|---|
| <b>Sejarah Artikel</b><br>Diterima: 2024-04-09<br>Direvisi: 2024-05-27<br>Dipublikasi: 2024-06-02<br><br><b>Kata kunci:</b><br><i>Kompetensi Profesional;</i><br><i>Employee Engagement;</i><br><i>Koordinasi Lintas Fungsi;</i><br><i>Kinerja.</i> | Apakah Anda pernah membayangkan bagaimana kinerja anggota kepolisian dapat ditingkatkan melalui faktor-faktor seperti kompetensi profesional, employee engagement, dan koordinasi lintas fungsi? Bayangkan jika anggota kepolisian lebih terlibat, kompeten, dan mampu bekerja sama dengan baik, bagaimana pelayanan kepada masyarakat dapat menjadi lebih efektif, profesional, dan responsif. Dalam dunia kepolisian, kinerja anggota tidak hanya sekadar tentang penegakan hukum, tetapi juga tentang pelayanan kepada masyarakat dan keamanan jalan raya. Bagaimana anggota kepolisian dapat memberikan pelayanan terbaik kepada warga jika mereka tidak memiliki kompetensi profesional yang memadai? Bagaimana mereka dapat bekerja secara efektif jika tidak terlibat secara emosional dan kognitif dengan pekerjaan mereka? Tidak hanya itu, koordinasi lintas fungsi juga memainkan peran penting dalam menjaga keselamatan masyarakat dan memberikan pelayanan yang lebih baik. Kolaborasi yang efektif antara berbagai unit kepolisian dapat memastikan bahwa semua tugas dijalankan dengan sinergi dan efisiensi. Dengan koordinasi yang baik, kepolisian dapat lebih responsif dalam menangani situasi darurat dan krisis. Melalui penelitian ini, kita akan menjelajahi hubungan antara kompetensi profesional, employee engagement, koordinasi lintas fungsi, dan kinerja anggota kepolisian. Dengan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor ini, kita dapat mengidentifikasi langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kinerja anggota kepolisian dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. |

## I. PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan dan pelayanan kepada warga negara. Salah satu bentuk konkret pelayanan kepada masyarakat adalah dengan menegakkan supremasi hukum, dengan tujuan menciptakan

keamanan dan ketertiban yang diwujudkan melalui upaya meningkatkan profesionalisme Polri dalam bidang penyelidikan tindak pidana, dengan penerapan manajemen, pengawasan, dan pengendalian yang efektif (Rezki et al., 2022). Sebagai lembaga penegak hukum, Polri bertanggung jawab untuk menjalankan tugasnya dengan profesionalisme, integritas, dan dedikasi

tinggi guna menciptakan keamanan dan juga ketertiban yang berkelanjutan.

Namun, dalam menjalankan tugasnya, Polri dihadapkan pada berbagai tantangan dan juga kompleksitas yang semakin meningkat. Perkembangan teknologi, dinamika sosial, dan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi menuntut Polri untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan. Salah satu kunci utama dalam menghadapi tantangan ini adalah melalui peningkatan kinerja anggota Polri melalui faktor-faktor seperti kompetensi profesional, keterlibatan karyawan, dan koordinasi lintas fungsi. Revitalisasi Polri di Indonesia merupakan strategi khusus yang bertujuan untuk memastikan bahwa kinerja SDM (Sumber Daya Manusia) dan pelayanan kepada masyarakat berjalan efektif, efisien, dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Revitalisasi ini adalah bagian dari upaya reformasi birokrasi Polri, yang dapat dianalisis dengan menggunakan teori reformasi birokrasi, termasuk perubahan pola pikir, pola sikap, dan pola tindakan. Dalam konteks ini, *employee engagement* atau keterlibatan karyawan menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan organisasi untuk meningkatkan kinerja anggotanya.

Kompetensi profesional merupakan landasan utama bagi anggota Polri dalam menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien. Kemampuan anggota Polri untuk menguasai pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya akan berdampak langsung pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dengan kompetensi yang tinggi, anggota Polri dapat lebih responsif dalam menangani berbagai kasus dan situasi yang kompleks, serta memberikan solusi yang tepat dan akurat. Selain kompetensi profesional, keterlibatan karyawan atau *employee engagement* juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja anggota Polri. Ketika anggota Polri merasa terlibat secara emosional dan kognitif dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi. *Employee engagement* juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, kolaboratif, dan inovatif, yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Selain itu, koordinasi lintas fungsi juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja anggota Polri. Dalam konteks kepolisian, koordinasi lintas fungsi mengacu pada kerjasama

antara berbagai unit atau departemen yang berbeda dalam organisasi Polri. Kolaborasi yang efektif antara unit-unit tersebut dapat memastikan informasi yang akurat dan cepat, serta memastikan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan koordinasi yang baik, Polri dapat lebih responsif dalam menangani berbagai kasus kriminal, kecelakaan lalu lintas, atau situasi darurat lainnya, serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Satlantas, sebagai unit yang bertanggung jawab atas aspek lalu lintas, memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas seperti Turjawali lalu lintas, pendidikan masyarakat lalu lintas (Dikmaslantas), pelayanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor serta pengemudi, penyidikan kecelakaan lalu lintas, dan penegakan hukum di bidang lalu lintas. Namun, perbedaan persepsi dan orientasi di antara personil mungkin menjadi masalah, terutama jika mereka tidak dapat berkoordinasi dengan baik dan bekerja sama secara efisien dengan personil dari satuan yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa koordinasi lintas fungsi belum berjalan dengan optimal.

Berdasarkan data dari Satuan Lantas Polres Grobogan terkait dengan Jumlah Tindakan Tilang dan Teguran yang dilakukan oleh Satlantas Polda Grobogan tahun 2020-2023 dapat dilihat dalam Tabel 1.1. berikut.

**Tabel 1.** Tindakan Tilang dan Teguran Polda Grobogan Tahun 2020 – 2023

|         | 2020   | 2021  | 2022   | 2023   |
|---------|--------|-------|--------|--------|
| Tilang  | 19.021 | 7.457 | 12.111 | 9.161  |
| Teguran | 15.501 | 2.406 | 3.522  | 2.782  |
|         | 34.522 | 9.863 | 15.633 | 11.943 |

Sumber: laporan tahunan Polres Grobogan (2020-2023)

Dari data dalam tabel dan grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah tindakan teguran yang diambil oleh Polisi terhadap pelanggaran pada Tahun 2020 sangat tinggi dan menurun drastis di Tahun 2021 dan 2022. Penurunan jumlah pelanggaran ini juga menjadi indikasi dari kinerja yang kurang optimal dari anggota Satlantas Polda Grobogan, karena penggunaan E-TLE. Penggunaan *Electronic Traffic Law Enforcement* (e-TLE) menurunkan kinerja Satlantas dapat dipahami sebagai pandangan yang menyoroti potensi dampak negatif atau tantangan dalam penerapan teknologi tersebut. Tantangan Implementasi Teknologi baru seperti e-TLE dapat menimbulkan tantangan dalam

implementasinya. Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan juga gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya. Subari & Raidy (2015) menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. Di sisi lain, menurut Rahardjo (2014), kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hussain et al., (2022) juga menyatakan bahwa kompetensi tidak menunjukkan signifikansi dalam hubungan antara penggunaan e-commerce dan kinerja UKM manufaktur.

Untuk menjawab perbedaan hasil penelitian pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja maka variabel *employee engagement* diajukan sebagai variabel intervening yang mampu untuk memediasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja. *Employee engagement* merujuk pada tingkat antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan dalam menjalani tugas yang melibatkan keterikatan emosional dengan peran, komitmen terhadap tugas, dan upaya yang dilakukan dalam pekerjaan (Moyo, 2019). Tingkat *engagement* yang tinggi di antara anggota organisasi sangat penting untuk mencapai kinerja optimal dan memastikan fungsi yang efektif dalam pekerjaannya (Yandi et al., 2022).

Penelitian ini mengajukan variabel koordinasi lintas fungsi sebagai variabel moderasi. Dalam usaha meningkatkan keterlibatan kerja di kepolisian, langkah-langkah dapat mencakup penyediaan pelatihan dan dukungan untuk kesejahteraan anggota, menciptakan suasana kerja yang positif, memberikan peluang pengembangan karier, memberikan penghargaan atas kinerja luar biasa, dan mempromosikan komunikasi terbuka antara anggota dan juga atasannya (Murahman & Dimas Rizqi, 2023).

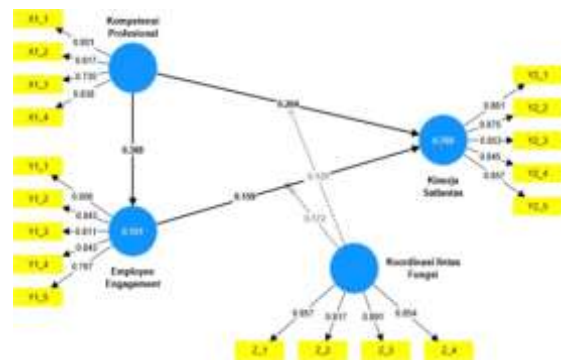
## II. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori asosiatif yang inovatif untuk menginvestigasi hubungan antara kompetensi profesional, employee engagement, dan kinerja SDM di Polres Grobogan. Populasi penelitian terdiri dari seluruh personil Polres Grobogan, dengan sampel penelitian sejumlah 89 personil, yang dipilih menggunakan pendekatan sensus untuk memastikan representativitas sampel.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang khusus untuk mengukur variabel kompetensi profesional, employee engagement, dan kinerja anggota Satlantas. Kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat setuju atau tidak setuju responden terhadap pernyataan terkait variabel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta analisis koordinasi lintas fungsi untuk memahami hubungan antara variabel yang diteliti. Dengan pendekatan metodologi yang komprehensif dan inovatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di Polres Grobogan dan memberikan kontribusi yang berharga bagi pengembangan teori organisasi dan praktik manajemen yang lebih efektif.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian



**Gambar 1.** Pengolahan data dengan menggunakan alat bantu software *Smart PLS* v4.0.

|  | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics ( O/STDEV ) | P values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Employee_Engagement -> Kinerja_SDM                               | 0.159               | 0.154           | 0.079                      | 2.002                    | 0.045    |
| Kompetensi_Profesional -> Employee_Engagement                    | 0.388               | 0.398           | 0.097                      | 3.984                    | 0.000    |
| Kompetensi_Profesional -> Kinerja_SDM                            | 0.284               | 0.272           | 0.102                      | 2.785                    | 0.005    |
| Koordinasi_Lintas_Fungsi -> Kinerja_SDM                          | 0.555               | 0.559           | 0.116                      | 4.775                    | 0.000    |
| Koordinasi_Lintas_Fungsi x Employee_Engagement -> Kinerja_SDM    | 0.172               | 0.171           | 0.063                      | 2.743                    | 0.006    |
| Koordinasi_Lintas_Fungsi x Kompetensi_Profesional -> Kinerja_SDM | 0.129               | 0.139           | 0.060                      | 2.155                    | 0.031    |

**Gambar 2.** Pengolahan data Path Coefficients (Analisis Pengaruh antar Variabel)

Hasil olah data di atas dapat diketahui dalam pengujian masing-masing hipotesis yang telah diajukan, yaitu:

### 1. Pengujian Hipotesis 1:

H1: *Kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM*

Pada pengujian hipotesis 1 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,284. Nilai tersebut membuktikan Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai  $t_{hitung} (2,785) > t_{tabel} (1,96)$  dan  $p (0,005) < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Kompetensi profesional terhadap Kinerja SDM. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa '*Kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM*' dapat **diterima**.

### 2. Pengujian Hipotesis 2:

H2: *Kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap employee engagement*

Pada pengujian hipotesis 2 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,388. Nilai tersebut membuktikan Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap *employee engagement* yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai  $t_{hitung} (3,984) > t_{tabel} (1,96)$  dan  $p (0,000) < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan juga signifikan Kompetensi profesional terhadap *employee engagement*. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa '*Kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap employee engagement*' dapat **diterima**.

### 3. Pengujian Hipotesis 3:

H3: *Employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM*

Pada pengujian hipotesis 3 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,159. Nilai tersebut membuktikan *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja SDM yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai  $t_{hitung} (2,002) > t_{tabel} (1,96)$  dan  $p (0,045) < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan *Employee engagement* terhadap kinerja SDM. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa '*Employee*

*engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM' dapat **diterima**.

### 4. Pengujian Hipotesis 4:

H4: *Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja SDM akan semakin kuat, jika memiliki koordinasi lintas fungsi yang kuat. Sebaliknya, kompetensi profesional terhadap kinerja SDM akan semakin lemah, jika memiliki koordinasi lintas fungsi yang lemah*

Pada pengujian hipotesis 4 diperoleh nilai *original sample estimate* untuk variabel moderasi (Koordinasi lintas\_Fungsi x Kompetensi\_Profesional) sebesar 0,129. Nilai tersebut membuktikan bahwa variabel moderator Koordinasi lintas Fungsi mampu menguatkan pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja SDM yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai  $t_{hitung} (2,155) > t_{tabel} (1,96)$  dan  $p (0,031) < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa Koordinasi lintas Fungsi yang baik mampu memperkuat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja SDM. Dengan demikian hipotesis keempat dapat **diterima**.

### 5. Pengujian Hipotesis 5:

H5: *Pengaruh Employee engagement terhadap kinerja SDM akan semakin kuat, jika memiliki koordinasi lintas fungsi yang kuat. Sebaliknya, Employee engagement terhadap kinerja SDM akan semakin lemah, jika memiliki koordinasi lintas fungsi yang lemah*

Pada pengujian hipotesis 5 diperoleh nilai *original sample estimate* untuk variabel moderasi (Koordinasi lintas\_Fungsi x Employee\_Engagement) sebesar 0,172. Nilai tersebut membuktikan bahwa variabel moderator Koordinasi lintas Fungsi mampu menguatkan pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja SDM yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai  $t_{hitung} (2,155) > t_{tabel} (1,96)$  dan  $p (0,031) < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa Koordinasi lintas Fungsi yang baik mampu memperkuat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja personil. Dengan demikian hipotesis kelima dapat **diterima**.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh *Kompetensi profesional terhadap kinerja SDM:*

Pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kompetensi profesional terhadap kinerja SDM. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi profesional SDM, maka akan semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan. Kompetensi profesional ini diukur melalui empat indikator: pengetahuan, keterampilan, disiplin, dan keahlian di bidangnya (fathonah). Dari keempat indikator tersebut, keahlian di bidangnya menunjukkan nilai loading tertinggi, yang mengindikasikan bahwa keahlian spesifik yang dimiliki oleh SDM adalah faktor yang paling dominan dalam mendukung kompetensi profesional mereka. Sebaliknya, disiplin memiliki nilai loading terendah, menunjukkan bahwa meskipun penting, disiplin tidak sekuat faktor lain dalam mempengaruhi kompetensi profesional.

Di sisi lain, variabel kinerja SDM diukur melalui lima indikator: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dan dampak interpersonal. Di antara indikator-indikator ini, kuantitas mendapatkan nilai loading tertinggi, yang menandakan bahwa jumlah output yang dihasilkan SDM adalah aspek paling penting dalam penilaian kinerja mereka. Sementara itu, efektivitas biaya menunjukkan nilai loading terendah, mengindikasikan bahwa aspek ini kurang dominan dalam menentukan keseluruhan kinerja SDM dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya.

Hasil ini mengungkapkan bahwa dalam konteks SDM, kompetensi khusus dan output kuantitatif personel lebih diprioritaskan dan dianggap lebih berpengaruh dibandingkan dengan disiplin kerja atau efisiensi biaya. Untuk meningkatkan efektivitas keseluruhan, perlu ada strategi yang lebih terfokus pada peningkatan kompetensi disiplin serta meningkatkan efektivitas biaya, diantaranya adalah pelatihan khusus tentang pengelolaan biaya dapat mengajarkan cara-cara efisien dalam pengelolaan anggaran dan penggunaan aset. Dengan menerapkan strategi ini, SDM dapat mencapai peningkatan yang signifikan dalam efektivitas operasional

sambil memastikan pengelolaan biaya yang lebih baik.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu kompetensi memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan, sebagaimana disampaikan oleh (Al Mamun et al., 2019; Chikamai & Makhamara, 2021; Kristiawan et al., 2020; Mulang, 2021; Ridwan et al., 2020; Subari & Raidy, 2015).

### 2. Pengaruh *kompetensi profesional terhadap employee engagement:*

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap tingkat keterlibatan karyawan (employee engagement). Artinya, karyawan yang memiliki kompetensi profesional yang lebih tinggi cenderung memiliki keterikatan yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Dalam konteks ini, kompetensi profesional diukur melalui empat indikator: pengetahuan, keterampilan, disiplin, dan keahlian di bidangnya (fathonah), dengan keahlian di bidangnya memiliki nilai loading tertinggi dan disiplin memiliki nilai loading terendah.

Keahlian di bidangnya yang merupakan indikator dengan nilai tertinggi menunjukkan bahwa penguasaan yang mendalam terhadap aspek-aspek teknis dari pekerjaan mereka secara signifikan meningkatkan keterlibatan karyawan. Karyawan yang merasa ahli dalam bidangnya cenderung memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi, lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan lebih mungkin untuk melihat bagaimana kontribusi mereka mempengaruhi tujuan yang lebih besar dari organisasi.

Di sisi lain, variabel keterikatan karyawan diukur melalui lima indikator: Kepercayaan pada visi dan misi organisasi, Kepuasan terhadap pekerjaan, Pemahaman tentang kontribusi pekerjaan terhadap tujuan yang lebih besar, Keamanan, dan Partisipasi aktif. Ini berarti bahwa keterlibatan karyawan tidak hanya tentang kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, tetapi juga mencakup pemahaman mendalam tentang cara kerja mereka berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan, serta perasaan aman dan terlibat aktif dalam kegiatan organisasi.

Dengan memahami hubungan antara kompetensi profesional dan keterlibatan karyawan, organisasi dapat mengembangkan program yang ditujukan untuk meningkatkan kedua aspek ini secara bersamaan. Misalnya, program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian dapat dilengkapi dengan sesi yang meningkatkan pemahaman karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka mendukung visi dan misi organisasi. Selain itu, mempromosikan keamanan pekerjaan dan mengundang partisipasi aktif dari karyawan dalam pembuatan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan.

Meningkatkan disiplin, meskipun memiliki nilai loading yang rendah dalam kompetensi profesional, juga penting karena dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam operasi sehari-hari, yang secara tidak langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keamanan kerja. Ini, pada gilirannya, akan mendukung peningkatan keterlibatan karyawan dalam jangka panjang, membantu mereka merasa lebih terhubung dan berkomitmen terhadap organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa seseorang dengan kompetensi yang tinggi akan semakin terikat dengan profesinya, yang artinya semakin tinggi kompetensi sumberdaya manusia maka akan meningkatkan keterikatan kerja (Anselmus Dami et al., 2022; Rabiul et al., 2023).

### **3. Pengaruh *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM:**

Pengujian hipotesis ketiga telah membuktikan bahwa keterikatan karyawan (*employee engagement*) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, ketika karyawan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, ini secara signifikan meningkatkan berbagai aspek dari kinerja mereka. Keterlibatan karyawan dalam konteks ini mencakup kepercayaan pada visi dan misi organisasi, kepuasan terhadap pekerjaan, pemahaman tentang kontribusi pekerjaan terhadap tujuan yang lebih besar, keamanan, dan partisipasi aktif. Dengan kepuasan terhadap pekerjaan dan keamanan sebagai indikator dengan nilai

loading tertinggi, ini menunjukkan bahwa karyawan yang puas dan merasa aman dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Variabel kinerja diukur melalui lima indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dan dampak interpersonal. Dengan kuantitas sebagai indikator dengan nilai loading tertinggi, hasil ini menunjukkan bahwa keterlibatan yang lebih tinggi dari karyawan secara langsung berkontribusi pada peningkatan output atau volume pekerjaan yang mereka lakukan. Meskipun efektivitas biaya memiliki nilai loading terendah, peningkatan pada indikator kinerja lainnya seperti kuantitas dan kualitas dapat memberikan dampak positif terhadap efisiensi biaya secara keseluruhan melalui peningkatan produktivitas.

Organisasi perlu mengenali pentingnya memelihara keterlibatan karyawan sebagai cara untuk meningkatkan kinerja. Ini bisa termasuk mengadakan pelatihan yang tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan tetapi juga memperkuat kepercayaan mereka pada visi dan misi organisasi. Memfasilitasi diskusi terbuka tentang kontribusi pekerjaan mereka terhadap tujuan yang lebih besar juga penting untuk meningkatkan pemahaman dan partisipasi karyawan. Selain itu, memastikan bahwa karyawan merasa aman dalam pekerjaan mereka dapat mendorong mereka untuk lebih berinvestasi dalam tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan ketepatan waktu dan kualitas kerja. Organisasi juga dapat mendorong partisipasi yang lebih aktif dari karyawan dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka untuk meningkatkan kepuasan dan keamanan kerja, yang berpotensi mempengaruhi indikator lain seperti efektivitas biaya.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa sumber daya manusia yang memiliki keterikatan tinggi terhadap organisasi juga memiliki kinerja sumber daya manusia yang tinggi (Dishon-Berkovits et al., 2023; Gupta, 2019; Lee et al., 2019; Rabiul et al., 2023; Sarfraz et al., 2019; Thakre & Mathew, 2020; Vladić et al., 2021).

#### 4. Peran moderasi koordinasi lintas fungsi terhadap hubungan kompetensi profesional dan kinerja SDM:

Pengujian hipotesis keempat yang berhasil membuktikan bahwa variabel moderator Koordinasi lintas Fungsi dapat menguatkan pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja SDM memberikan wawasan yang penting mengenai dinamika kerja dalam organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika koordinasi antar fungsi dalam sebuah organisasi dijalankan dengan baik, maka hal tersebut dapat meningkatkan efektivitas dari kompetensi profesional yang dimiliki oleh personel dalam meningkatkan kinerjanya.

Koordinasi lintas fungsi, yang diukur melalui indikator seperti Hubungan dengan unit lain, Membangun komunikasi yang baik dengan sub unit lainnya, Saling membantu (*taawudz*), dan Kerjasama (*team work*), mengacu pada kemampuan unit atau individu dalam berkolaborasi dan berinteraksi secara efektif lintas departemen atau unit kerja. Dari keempat indikator ini, "Saling membantu" memiliki nilai loading faktor tertinggi, menunjukkan bahwa kemampuan personel untuk saling mendukung dalam pekerjaan sehari-hari sangat krusial dalam memperkuat hubungan antara kompetensi profesional dan kinerja. Sebaliknya, "Membangun komunikasi yang baik dengan sub unit lainnya" memiliki nilai loading terendah, yang bisa menunjukkan bahwa meskipun penting, aspek komunikasi ini masih perlu ditingkatkan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Dalam praktik, ini berarti bahwa organisasi harus menekankan pentingnya saling membantu dan kerjasama tim sebagai bagian dari kultur kerja untuk memastikan bahwa kompetensi individu dapat dimanfaatkan sepenuhnya untuk meningkatkan kinerja keseluruhan. Peningkatan koordinasi lintas fungsi dapat mencakup inisiatif seperti pelatihan tim lintas fungsi, penciptaan platform komunikasi yang lebih efektif, dan peningkatan frekuensi pertemuan antar unit untuk memastikan semua tim dalam organisasi bekerja secara harmonis dan efisien.

Mengadopsi strategi tersebut tidak hanya akan meningkatkan kerjasama antar individu dan tim, tetapi juga akan

menciptakan lingkungan kerja yang lebih integratif dan responsif. Dengan memperkuat komunikasi dan kolaborasi antar unit, organisasi dapat lebih efisien dalam memanfaatkan berbagai kompetensi yang dimiliki oleh personalnya, sehingga secara langsung meningkatkan kinerja dan efektivitas operasional keseluruhan. Ini pada gilirannya akan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi yang lebih cepat dan lebih efektif, sejalan dengan meningkatnya kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil Ji & Yan, (2020) koordinasi memoderasi hubungan antara kinerja SDM dengan faktor yang dapat meningkatkan kinerja.

#### 5. Peran moderasi koordinasi lintas fungsi terhadap hubungan kompetensi profesional dan kinerja SDM:

Hasil pengujian hipotesis kelima mengungkap bahwa koordinasi lintas fungsi yang efektif dapat memperkuat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja SDM, menyoroti pentingnya sinergi dan kolaborasi antar unit dalam organisasi. Indikator seperti hubungan dengan unit lain, membangun komunikasi yang baik, saling membantu (*taawudz*), dan kerjasama (*team work*) mendukung temuan ini, di mana "Saling membantu" mencatat nilai loading faktor tertinggi, menunjukkan dampak signifikan dari dukungan mutual antara tim terhadap peningkatan kinerja. Sementara itu, "Membangun komunikasi yang baik dengan sub unit lainnya" memiliki nilai loading terendah, yang menandakan bahwa masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam komunikasi internal. Untuk memaksimalkan koordinasi lintas fungsi, organisasi dapat mempertimbangkan strategi seperti pelatihan kerjasama tim, peningkatan komunikasi internal, program pertukaran antar departemen, dan penghargaan berbasis tim. Langkah-langkah ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih terintegrasi, mendukung, dan efisien, yang secara keseluruhan akan membantu mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.



## IV. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Peningkatan kinerja sumber daya manusia dapat dicapai melalui kombinasi yang efektif antara pengembangan kompetensi profesional, peningkatan employee engagement, dan optimalisasi koordinasi lintas fungsi.

#### 1. Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Employee Engagement dan Kinerja:

Kompetensi profesional SDM dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap employee engagement dan kinerja. Ketika SDM memiliki pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang baik dalam menjalankan tugas-tugas mereka, hal ini cenderung meningkatkan kepercayaan diri dan kepuasan kerja mereka. Dengan demikian, mereka lebih cenderung terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka dan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, kompetensi profesional yang kuat juga dapat secara langsung berdampak pada kinerja SDM, karena mereka lebih mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efisien dan efektif.

#### 2. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja:

*Employee engagement* memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja SDM. Ketika SDM merasa terlibat secara emosional, kognitif, dan perilaku dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih bersemangat, berkomitmen, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas dan produktivitas kerja mereka. Karyawan yang terlibat cenderung lebih berorientasi pada hasil, lebih inovatif dalam mencari solusi, dan lebih proaktif dalam mencapai tujuan organisasi.

#### 3. Pengaruh Koordinasi lintas Fungsi terhadap Hubungan antara Kompetensi Profesional dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja.

Koordinasi lintas fungsi dapat memperkuat hubungan antara kompetensi profesional dan *employee engagement* terhadap kinerja SDM. Ketika koordinasi lintas fungsi berjalan dengan baik, SDM memiliki akses lebih mudah untuk berbagi informasi, sumber daya, dan dukungan dengan unit-unit lain dalam organisasi. Hal

ini dapat meningkatkan efektivitas penggunaan kompetensi profesional mereka, karena mereka dapat bekerja sama secara lebih efisien untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, koordinasi yang baik juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *employee engagement*, karena karyawan merasa didukung dan dihargai oleh rekan-rekan mereka di seluruh organisasi. Dengan demikian, koordinasi lintas fungsi dapat memperkuat pengaruh positif kompetensi profesional dan *employee engagement* terhadap kinerja SDM.

### B. Saran

Agenda penelitian mendatang, disarankan untuk dapat memperluas ukuran sampel, menggunakan metode pengumpulan data yang lebih diversifikasi, mempertimbangkan faktor-faktor tambahan yang memengaruhi *employee engagement* dan melakukan studi longitudinal untuk memahami perubahan dalam *employee engagement* dari waktu ke waktu. Dengan memperhitungkan limitasi ini, kita dapat meningkatkan kualitas dan relevansi temuan penelitian untuk praktik manajerial di bidang sumber daya manusia.

### DAFTAR RUJUKAN

- Al Mamun, A., Fazal, S. A., & Muniady, R. (2019). Entrepreneurial knowledge, skills, competencies and performance. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 13(1), 29–48. <https://doi.org/10.1108/apjie-11-2018-0067>
- Anselmus Dami, Z., Budi Wiyono, B., Imron, A., Burhanuddin, B., Supriyanto, A., & Daliman, M. (2022). Principal self-efficacy for instructional leadership in the perspective of principal strengthening training: work engagement, job satisfaction and motivation to leave. *Cogent Education*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2064407>
- Chikamai, M. M., & Makhamara, F. (2021). INFLUENCE OF LEADERSHIP COMPETENCIES ON PERFORMANCE OF TEA COMPANIES IN NANDI COUNTY, KENYA. *European Journal of Economic and Financial Research*, 5(1). <https://doi.org/10.46827/ejefr.v5i1.1071>



- Kristiawan, M., Kartini, D., Fitria, H., Negeri, S., & Sugihan, M. (2020). The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1), 156–164. <http://ijpsat.ijst-journals.org>
- Moyo, N. (2019). Testing the Effect of Employee Engagement, Transformational Leadership and Organisational Communication on Organisational Commitment. *GATR Journal of Management and Marketing Review*, 4(4), 270–287. [https://doi.org/10.35609/jmmr.2019.4.4\(6\)](https://doi.org/10.35609/jmmr.2019.4.4(6))
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84–93. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.52>
- Rabiul, M. K., Shamsudin, F. M., Yean, T. F., & Patwary, A. K. (2023). Linking leadership styles to communication competency and work engagement: evidence from the hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(2), 425–446. <https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2021-0247>
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Building Behavior and Performance Citizenship Perceived Organizational Support and Competence (Case Study at SPMI Private University In West Sumatra). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(06), 2049–2055
- Yandi, A., Bimaruci, H., & Havidz, H. (2022). EMPLOYEE PERFORMANCE MODEL: WORK ENGAGEMENT THROUGH JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT (A STUDY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT LITERATURE STUDY). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 547–586. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3>