

SKRIPSI



**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN
KEDEPUTIAN ADVOKASI PENGGERAKAN DAN
INFORMASI BKKBN PUSAT**

Disusun Oleh:

Nama : Anggita Dian Puspa Rini

NPM : 2020011323

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : MSDMA

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024



**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN
KEDEPUTIAN ADVOKASI PENGGERAKAN DAN
INFORMASI BKKBN PUSAT**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Terapan Oleh**

Nama : Anggita Dian Puspa Rini
NPM : 2020011323
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : MSDMA

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024

LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI

Nama : Anggita Dian Puspa Rini
NPM : 2020011323
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul : Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Kinerja
Pegawai Di Lingkungan Kedeputan Advokasi
Penggerakan Dan Informasi BKKBN Pusat

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada 11 Juli 2024



(Galuh Pancawati, S.Sos., M.Si)

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta pada (28 Agustus 2024)

Ketua merangkap Anggota



(Dr. Asropi, S.IP., M.Si.)

Sekretaris merangkap Anggota



(Faza Dhora Nailufar, S.IP., M.IP.)

Anggota



(Galuh Pancawati, S.Sos., M.Si.)

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anggita Dian Puspa Rini
NPM : 2020011323
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul “Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kedeputan Advokasi Penggerakan Dan Informasi BKKBN Pusat” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 11 Juli 2024

Penulis,



(Anggita Dian Puspa Rini)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang selalu memberikan kemudahan dan kelancaran dalam setiap proses penulisan skripsi ini. Tanpa berkat dan rahmat-Nya, penulis tidak akan mampu menyelesaikan karya ini.

Dengan penuh rasa syukur dan bangga, penulis berhasil menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kedeputian Advokasi Penggerakan Dan Informasi BKKBN Pusat”** sebagai syarat dalam memperoleh gelar sarjana.

Sebuah kapal tidak akan dapat berlayar hingga akhirnya berlabuh tanpa ikut campur seluruh elemen yang berada disekitarnya. Dengan ramainya badai, kencangnya ombak, bisingnya angin, tenangnya laut, seorang nahkoda akhirnya mampu melabuhkan kapalnya pada tujuannya. Nahkoda itu tidak lagi menjadi orang yang sama sebelum bertemu badai, dengan hati yang penuh syukur dan terima kasih disampaikannya kepada:

1. Ayah dan ibu yang doa nya begitu kencang memenuhi langit
2. Ibu Galuh Pancawati, S.Sos., M.Si yang telah membimbing dan bantu menentukan arah untuk mencapai tujuan
3. Rizka Septina Dian Abiyyu yang selalu menyayangi sebagai teman dan sahabat sedarah
4. Ummi Latfifatunnisa, Shafa Amira, dan Winda Syafa yang selalu meluangkan untuk menemani saat gemuruh dan memberi peduli tanpa pamrih
5. Riza Alwan Maulana, Rini Anggraeni ButarButar, Nuraeni Fatimah, Rali Danendra Syahalam, dan adik Muhammad Rafa Alfatih yang selalu memberi jeda ketika badai dan memeluk sejenak
6. Ka Gohan Panji sebagai navigator yang selalu membantu ketika hilang dan buntu

7. Zata Yumni dan Terelasa Melda yang selalu memberi dukungannya bagaikan angin
8. Sofyan Hanafi yang selalu menemani perjalanan pulang larut malam yang mencekam menjadi terasa aman
9. Kabinet Ganesh Abipraya yang selalu menjadi tujuan juga sebagai pembuktian
10. Keluarga omah yang hangatnya selalu dirasakan dalam dinginnya hujan
11. Dien Fatimah, Shofia Az-zahra, dan Cindy Widya yang selalu menemani dalam jauh
12. Teman-teman kelas A yang telah menemani dan kebersamai dalam menempuh perjalanan akademik terkhusus Adelya Vicky dan Agnes Larasati
13. Bapak dan Ibu Pegawai di Lingkungan Kedeputian Advokasi Penggerakan dan Informasi BKKBN Pusat

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti sangat terbuka dan menerima segala kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan penulisan skripsi ini. Akhir kata, peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang juga berperan dalam proses penulisan skripsi ini namun tidak dapat disebutkan satu per satu.

Jakarta, 11 Juli 2024

Peneliti



Anggita Dian Puspa Rini

ABSTRAK

Employee engagement adalah komitmen secara emosional yang dimiliki Pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja dan tujuan dari organisasi tersebut. penelitian terdahulu menyatakan bahwa Pegawai yang memiliki keterikatan (*engaged*) dengan perusahaan dapat bekerja dengan maksimal. *Employee engagement* adalah bagian yang tidak terpisahkan dari Sumber Daya Manusia (SDM). *Issue* mengenai *Employee engagement* harus menjadi perhatian dari setiap organisasi yang melihat bahwa SDM merupakan salah satu asset paling penting yang dimiliki perusahaan. Tanpa adanya pengelolaan SDM yang baik, organisasi juga tidak akan berjalan dengan baik. Dampak dari keterlibatan pegawai atau kontribusi yang diberikan pegawai kepada organisasi menjadi penentu dari kinerja organisasi tersebut. Dapat dikatakan, kinerja pegawai adalah kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang pegawai dari standar kinerja yang telah ditetapkan. Dengan diturunkannya dari visi misi hingga tujuan organisasi, akhirnya ditentukan standar kinerja yang ditetapkan untuk setiap pegawai. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Employee engagement* terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kedeputan Advokasi Penggerakan dan Informasi (ADPIN) BKKBN Pusat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear sederhana dengan alat uji SPSS versi 26. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *Employee engagement* dan kinerja pegawai di lingkungan Kedeputan ADPIN BKKBN Pusat berada pada kategori baik. Ditemukan bahwa faktor *Employee engagement* mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 49%.

Kata kunci: *Employee engagement*; Sumber Daya Manusia, kinerja pegawai.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRACT

Employee engagement is the emotional commitment that employees have towards the organization they work for and its goals. Previous research indicates that employees who are engaged with the company can perform optimally. Employee engagement is an inseparable part of Human Resources (HR). Issues regarding Employee engagement must be a concern for every organization that sees HR as one of the most important assets of the company. Without good HR management, the organization will not function well. The impact of employee involvement or the contributions employees make to the organization determines the organization's performance. It can be said that employee performance is organizational performance. Employee performance is the result of an employee's work based on established performance standards. By deriving from the organization's vision, mission, and goals, performance standards are finally set for each employee. This study aims to analyze the effect of Employee engagement on employee performance within the Advocacy, Mobilization, and Information Deputy (ADPIN) of the Central BKKBN. The research method used is a quantitative research method, by distributing questionnaires to employees within the ADPIN BKKBN Center. This study uses descriptive statistical analysis and simple linear regression analysis with the SPSS version 26 test tool. The results of the study conclude that Employee engagement and employee performance within the ADPIN BKKBN Deputy are in the good category. It was found that the Employee engagement factor influences employee performance by 49%.

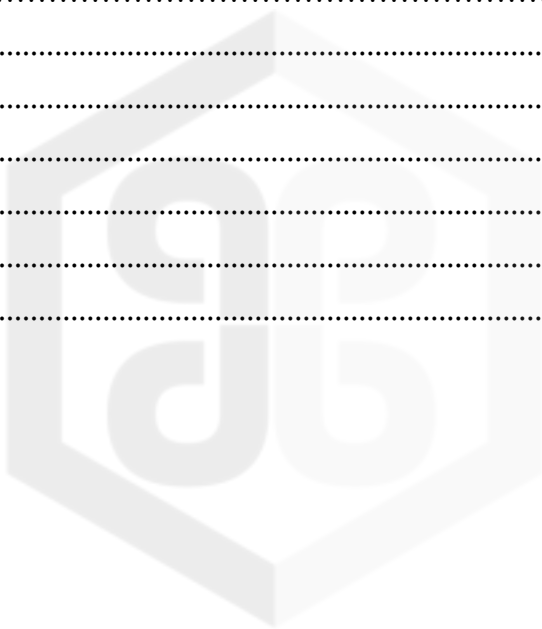
Keywords: Employee engagement; human resources; employee performance.

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
A. <i>Employee engagement</i>	8
B. Kinerja Pegawai	12
C. Penelitian Terdahulu	16
D. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya.....	18
E. Kerangka Berpikir.....	25
F. Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III	27
METODOLOGI PENELITIAN.....	27
A. Metode Penelitian.....	27
B. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	27
C. Teknik Pengumpulan Data.....	28
D. Instrumen Penelitian.....	29

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	29
F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.....	32
BAB IV	34
HASIL PENELITIAN.....	34
A. Gambaran Umum Lokus Penelitian	34
B. Karakteristik Responden	35
C. Analisis Statistik Deskriptif	39
D. Uji Asumsi Klasik	76
E. Analisis Pengaruh <i>Employee engagement</i> terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kedeputan Advokasi Penggerakan dan Informasi BKKBN Pusat.....	77
F. Pembahasan.....	80
BAB V.....	82
PENUTUP.....	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	84


POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Capaian Indikator Kinerja Utama.....	5
Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	16
Tabel 2. 2 Operasional Variabel <i>Employee engagement</i>	19
Tabel 2. 3 Operasional Variabel Kinerja Pegawai	22
Tabel 3. 1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	30
Tabel 3. 2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	31
Tabel 4. 1 Tingkat Umur Pegawai	36
Tabel 4. 2 Tingkat Pendidikan Pegawai.....	37
Tabel 4. 3 Masa Kerja Pegawai.....	37
Tabel 4. 4 Jenis Kelamin Pegawai	38
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden tentang tingginya tingkat antusiasme dalam bekerja.....	39
Tabel 4. 6 Tanggapan responden tentang tingginya kekuatan dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan	40
Tabel 4. 7 Tanggapan responden tentang keinginan untuk memberikan usaha yang optimal	42
Tabel 4. 8 Tanggapan responden tentang tingginya kekuatan mental dalam bekerja	43
Tabel 4. 9 Tanggapan responden tentang perasaan tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan	44
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden tentang keinginan memberikan ide/gagasan untuk kemajuan organisasi.....	45
Tabel 4. 11 Tanggapan responden tentang perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi	46
Tabel 4. 12 Tanggapan responden tentang kemampuan menerima segala kondisi pekerjaan yang diberikan	47
Tabel 4. 13 Tanggapan responden tentang pekerjaan penting dan berkonsentrasi pada pekerjaan.....	48

Tabel 4. 14 Tanggapan responden tentang perasaan senang dilibatkan dalam pekerjaan	50
Tabel 4. 15 Tanggapan responden tentang waktu berjalan cepat ketika bekerja ..	51
Tabel 4. 16 Hasil Uji Statistik Deskriptif Dimensi <i>Employee engagement</i>	52
Tabel 4. 17 Rekapitulasi tanggapan responden variabel <i>Employee engagement</i> ..	54
Tabel 4. 18 Tanggapan responden tentang melaksanakan pekerjaan sesuai standar kerja.....	58
Tabel 4. 19 Tanggapan responden tentang memberikan kemampuan maksimal dalam bekerja	59
Tabel 4. 20 Tanggapan responden tentang kemampuan meminimalisir kesalahan dalam bekerja	60
Tabel 4. 21 Tanggapan responden tentang kemampuan memenuhi target kerja ..	61
Tabel 4. 22 Tanggapan responden tentang kemampuan bekerja memenuhi harapan organisasi	62
Tabel 4. 23 Tanggapan responden tentang kemampuan bekerja sesuai prosedur kerja.....	63
Tabel 4. 24 Tanggapan responden tentang keahlian menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini.....	64
Tabel 4. 25 Tanggapan responden tentang keterampilan dalam pelaksanaan tugas	65
Tabel 4. 26 Tanggapan responden tentang Ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	66
Tabel 4. 27 Tanggapan responden tentang sikap dan kesadaran yang tinggi	67
Tabel 4. 28 Tanggapan responden tentang menyelesaikan pekerjaan dengan benar	68
Tabel 4. 29 Tanggapan responden tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan pimpinan.....	69
Tabel 4. 30 Hasil Uji Statistik Deskriptif Dimensi Kinerja Pegawai.....	70
Tabel 4. 31 Rekapitulasi tanggapan responden variabel kinerja pegawai	72
Tabel 4. 32 Hasil Uji Normalitas	76

Tabel 4. 33 Hasil Uji Linearitas	77
Tabel 4. 34 Hasil perhitungan regresi	78
Tabel 4. 35 Hasil Perhitungan Uji-t	79
Tabel 4. 36 Hasil Perhitungan koefisien determinasi	80



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	26
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kedeputian ADPIN	35



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan zaman yang tidak terelakkan menuntut organisasi terus berubah mengikuti perkembangan yang ada. Hal ini membuat organisasi harus mempertahankan asset yang mereka punya, salah satu dari aset yang dimaksud adalah sumber daya manusia yang kemudian disingkat dengan SDM. SDM memegang peran dan fungsi penting dalam strategi tercapainya tujuan organisasi. Seluruh elemen SDM dimulai dari level paling bawah sebagai pelaksana hingga paling atas (*top management*) terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi. SDM yang dikelola dengan optimal dapat berkontribusi secara efektif dan menghasilkan kinerja terbaik. Maka dari itu, pentingnya SDM agar dikelola dengan baik dan benar. Gallup (2004) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki keterikatan (*engaged*) dengan organisasi dapat bekerja dengan maksimal.

Employee engagement merupakan komitmen secara emosional yang dimiliki pegawai kepada organisasi tempat pegawai tersebut bekerja dan tujuan dari organisasi tersebut (Kruse, 2012). *Employee engagement* secara singkat dapat diartikan dengan keterlibatan Pegawai. Iklim kerja yang positif dapat ditandai dengan pegawai yang terlibat secara aktif di dalam organisasi. Antusiasme yang besar untuk bekerja dan ketertarikan yang baik pada diri seorang pegawai menciptakan lingkungan kerja yang positif. Maka dari itu pentingnya organisasi memiliki Pegawai yang secara utuh terlibat dalam organisasi. Maksud dari perspektif *Employee engagement* bukan ketika seorang Pegawai yang memiliki tanggung jawab penuh terhadap organisasi saja, tetapi juga memprioritaskan tugasnya, sungguh-sungguh ketika bekerja, segera menyelesaikan pekerjaannya dan tidak menundanya, dan memakai jam kerja sesuai dengan sebagaimana mestinya.

Bedarkar et al. (2014) menyatakan dalam penelitian yang dilakukannya bahwa pegawai adalah aset utama bagi organisasi dan jika pegawai tidak diberi ruang dan waktu yang tepat untuk menemukan *work life-balanced* di tempat kerja, maka pegawai tidak akan muncul perasaan *engaged* terhadap organisasi. Maka dari itu, perusahaan harus memberikan kebebasan kepada pegawainya untuk membuat pekerjaan mereka menarik dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menarik. Perlu disadari bahwa organisasi dan Pegawai bergantung satu sama lain. Oleh karena itu, *Employee engagement* harus diintegrasikan dengan budaya perusahaan. *Employee engagement* harus menjadi proses pembelajaran, peningkatan, dan suatu tindakan yang berkelanjutan. Organisasi harus secara aktif mulai berupaya memenuhi harapan pegawai agar terciptanya dampak yang baik pada kinerja pegawai yang secara langsung juga mempengaruhi kinerja organisasi.

Schaufeli et al. (2002) telah membagi dimensi atau aspek *Employee engagement* menjadi tiga bagian, yaitu *Vigor* (Semangat), *Dedication* (Dedikasi), dan *Absorption* (Penghayatan). *Vigor* dapat dinilai dan dilihat dari antusiasme dan motivasi yang ditunjukkan oleh pegawai ketika bekerja. Hal tersebut dapat terlihat dari energi dan stamina yang tinggi saat melakukan pekerjaan, dorongan dari dirinya untuk berusaha dengan maksimal ketika bekerja, serta ketekunan dan kegigihan ketika menghadapi kesulitan saat bekerja. Ini menunjukkan bahwa *Vigor* mengandung tingginya tingkat energi dan ketahanan mental dalam bekerja.

Dedication mengarah kepada keterlibatan pegawai ketika bekerja dan perasaan penuh makna ketika bekerja, antusiasme, serta kebanggaan. Hal ini ditunjukkan dengan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan bangga akan pekerjaan dan tempat bekerja. *Absorption* adalah aspek yang mengarah kepada keseriusan dan konsentrasi ketika pelaksanaan pekerjaan, menghayati kegiatan bekerja sehingga menimbulkan perasaan bahwa waktu berjalan begitu cepat, hingga menganggap dirinya adalah

bagian dari pekerjaan tersebut sehingga dapat menghiraukan segala sesuatu yang berada disekitarnya. Pegawai dengan level *Absorption* yang tinggi ditandai dengan perasaan bahagia dan menghayati pekerjaannya hingga tenggelam dalam pekerjaan yang dilakukan dan tanpa terasa menghabiskan waktu dengan cepat.

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) memiliki tugas untuk melaksanakan pengendalian penduduk dan menyelenggarakan program keluarga berencana dengan tujuan mewujudkan penduduk tumbuh seimbang dan keluarga berkualitas. Hal ini didasarkan pada Undang-undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga. Survei *Employee engagement* yang dilakukan pada pegawai di Lingkungan Kedeputian Bidang Advokasi, Penggerakan dan Informasi BKKBN Pusat menunjukkan hasil yang baik. Dari survei tersebut juga dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai di Lingkungan ADPIN BKKBN Pusat memiliki semangat, dedikasi, dan penghayatan yang baik ketika bekerja.

Kinerja yang baik cenderung dimiliki oleh pegawai yang memiliki *engagement* tinggi karena kepuasan ketika bekerja dan tidak menganggap pekerjaannya adalah beban. Kinerja merupakan bentuk hasil pencapaian dari segala aktifitas dan kebijakan pada rangkaian prosedur kerja dalam jangka waktu tertentu agar tercapainya tujuan (Deni, 2018). Menurut Pusparani (2021), secara umum kinerja mengacu kepada hasil (penampilan atau prestasi) dari pekerjaan yang diberikan oleh organisasi dan telah diraih oleh individu atau kelompok orang dalam skala dan durasi waktu yang ditentukan.

Kinerja pegawai merupakan *output* yang telah dicapai individu dari pekerjaan yang dilakukannya dan penilaiannya mengacu pada indikator yang sudah ditetapkan dan disepakati bersama antara organisasi dan pegawai. Unsur penting yang memiliki dampak besar dalam pencapaian kinerja organisasi yang baik adalah SDM yang berperan sebagai eksekutor

di dalam organisasi. Meskipun perencanaan dilakukan dengan sempurna namun SDM sebagai eksekutor tidak memiliki kemampuan dan antusiasme tinggi maka perencanaan akan sia-sia (Arianty, 2014). Nurhadian (2019) berpendapat bahwa kinerja ialah prestasi kerja yang mampu dicapai individu atau kelompok perorangan (unit kerja) dalam satu organisasi, selaras dengan tanggung jawab dan wewenangnya, dalam usaha yang dilakukan untuk meraih *goals* (tujuan) dari organisasi dengan cara yang legal, sah, tidak melanggar hukum, serta menaati etika dan moral yang berlaku.

Mangkunegara (2017) membagi indikator kinerja pegawai dalam 4 aspek, yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Kualitas merujuk kepada sejauh mana seorang pegawai memenuhi atau bahkan melampaui standar kerja yang telah ditetapkan dalam melakukan tugas atau aktivitas pekerjaan. Kuantitas secara umum mengukur aspek numerik dari hasil kerja yang mencerminkan volume dan intensitas atau *output* yang dihasilkan dalam kerangka waktu tertentu. Pelaksanaan tugas merupakan kemampuan Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan akurat dan mendetail sehingga minimnya kesalahan pada saat proses kerja atau *output* yang dihasilkan. Sedangkan, tanggung jawab mencerminkan sejauh mana seorang pegawai berkomitmen untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik, bertanggung jawab atas hasil kerjanya, dan berkontribusi positif pada tujuan organisasi.

Indikator kinerja lingkungan ke deputian ADPIN BKKBN Pusat mengacu pada Rencana Strategis BKKBN 2020-2024 yang mencakup tujuan program, sasaran strategis, Indikator Kinerja Utama (IKU) Eselon I, dan Indikator Kinerja Kegiatan Eselon II. Tujuan dari ke deputian ADPIN adalah mengadvokasi, menggerakkan pemangku kepentingan, mitra kerja dan masyarakat dalam penyelenggaraan program bangga kencana serta memfasilitasi data dan informasi berbasis teknologi informasi.

Sasaran *outcome* dari kedeputian ADPIN adalah peningkatan penggunaan teknologi dalam mengelola smart data serta informasi, kinerja pada level lini lapangan, kemitraan strategis, serta lingkup dan kualitas advokasi Komunikasi, Informasi, dan Edukasi (KIE). *Outcome* tersebut disupport oleh seluruh unit kerja eselon II di Lingkungan ADPIN melalui sasaran kegiatan antara lain:

1. Terjadi peningkatan pemahaman dalam sikap dan perilaku masyarakat terhadap program bangga kencana
2. Terjadi peningkatan aliansi kerja sama, pemangku kebijakan, peran dan juga komitmen dari seluruh tingkatan wilayah dalam merealisasikan program bangga kencana
3. Terwujudnya program bangga kencana yang dikelola dengan sistem informasi terintegrasi dalam satu portal data dan informasi BKKBN yang berkualitas pada seluruh level wilayah
4. Terwujudnya pelaporan dalam bentuk statistic dan sistem administrasi pencatatan yang baik dan terintegrasi
5. Tercapainya standar dan meningkatnya level kompetensi pada tenaga lini lapangan PKB/PLKB dalam mengelola dan merealisasikan program bangga kencana

Tabel 1. 1 Hasil Capaian Indikator Kinerja Utama

Sasaran dan Indikator	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target
Kinerja UKE I	2020	2020	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024
Persentase masyarakat yang terjangkau program bangga kencana	55	52,2	60	76,02	65	81,26	70	80,10	75
Persentase tingkat putus pakai pemakaian kontrasepsi (Drop Out/DO)	25,79	27,6	24,50	21,03	23,10	21,6	21,59	20,30	20,00
Persentase kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi (Unmeet Need)	8,60	13,4	8,30	18,00	8,00	14,7	7,70	11,5	7,40

Sumber: LAKIP ADPIN, 2023

Pada tabel hasil capaian IKU ke deputian ADPIN, dapat diketahui pada tahun 2023 untuk sasaran dan indikator kinerja masyarakat yang terjangkau program bangga kencana memiliki mencapai 80,10% dengan target 70%, artinya capaian telah melebihi target yang ditetapkan. Untuk sasaran dan indikator kinerja tingkat putus pakai pemakaian kontrasepsi (DO) mencapai 20,30% dengan target 21,59%, artinya capaian belum memenuhi target yang ditetapkan. Untuk sasaran dan indikator kinerja kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi (Unmet need) mencapai 11,5% dengan target 7,70%, artinya capaian sudah melebihi target yang ditetapkan. Data capaian kinerja di atas juga menunjukkan adanya naik turun nya kinerja pada setiap tahunnya pada bidang ke deputian ADPIN.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melihat bagaimana pengaruh *Employee engagement* terhadap kinerja pegawai di lingkungan ke deputian ADPIN BKKBN dengan judul **“PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KEDEPUTIAN ADVOKASI PENGGERAKAN DAN INFORMASI BKKBN PUSAT”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Ke deputian Advokasi Penggerakan dan Informasi BKKBN Pusat?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Ke deputian Advokasi Penggerakan dan Informasi BKKBN Pusat

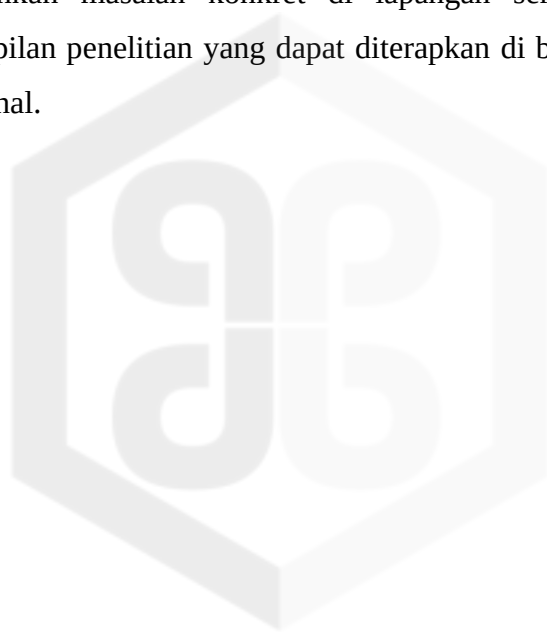
D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat akademik

Manfaat akademik dari penulisan skripsi ini adalah peneliti dapat mendalami pengetahuan di bidang SDM dan berkesempatan untuk mengevaluasi dan memberikan kontribusi pada penelitian sebelumnya.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan pengetahuan akademis dalam memecahkan masalah konkret di lapangan serta memperoleh keterampilan penelitian yang dapat diterapkan di berbagai konteks profesional.



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**