

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Employee engagement*

1. Pengertian *Employee engagement*

Gibbons (2006) menjelaskan bahwa *Employee engagement* adalah tingkat keterlibatan emosional dan intelektual yang kuat dari Pegawai terhadap pekerjaan mereka, organisasi tempat mereka bekerja, manajer mereka, atau rekan kerja mereka. Hal ini mendorong mereka untuk memberikan usaha ekstra dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hughes et al (2008) mengemukakan bahwa *Employee engagement* banyak dikaitkan dengan beberapa hasil penting dari organisasi salah satunya adalah manajemen talenta seperti kemudahan dalam proses rekrutmen, retensi, dan pergantian Pegawai. Sedangkan menurut Osbone el al (2017), *Employee engagement* adalah kepentingan dua arah antara organisasi dan pegawai. Pegawai dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi jika kebutuhannya tidak dipenuhi. Maka dari itu, penting bagi organisasi untuk memaksimalkan strategi *Employee engagement*.

Menurut Schaufeli (2002), *Employee engagement* adalah kondisi mental yang stabil cenderung baik yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam semangat, dedikasi, dan penghayatan mereka terhadap pekerjaan tersebut. Pengertian lainnya disampaikan oleh Thomas (Henryhand, 2009) yang mengungkapkan bahwa *Employee engagement* dijelaskan sebagai keterlibatan saling berhubungan antara pegawai dan organisasi, di mana keduanya saling menyadari kebutuhan satu sama lain sehingga adanya upaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. pendapat lainnya disampaikan oleh Anitha (2014) bahwa *Employee engagement* merupakan alat yang baik yang dapat membantu

organisasi menjadi unggul dibanding kompetitornya yang lain. SDM merupakan salah satu kepemilikan organisasi yang tidak dapat ditiru atau diduplikasi oleh pesaing dan jika terjadi pengelolaan dan pelibatan secara aktif, maka SDM akan menjadi aset paling berharga yang dimiliki organisasi.

Dari berbagai definisi dan pengertian yang disampaikan oleh beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *Employee engagement* ialah perilaku pegawai yang bersifat positif, terdapat hubungan emosional yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja sehingga menciptakan faktor kunci keberhasilan dalam organisasi tersebut. Pegawai yang secara aktif terlibat akan menjadi aset yang sangat berharga untuk organisasi karena manusia tidak akan pernah bisa ditiru.

2. Aspek-aspek dan Dimensi *Employee engagement*

Terdapat tiga aspek yang menciptakan dimensi *Employee engagement* menurut (Schaufeli, 2003), antara lain:

a. *Vigor*

Vigor ialah tingkat keterlibatan pegawai yang tercermin dalam kekuatan fisik hingga kekuatan mental saat menjalankan tugas. *Vigor* ditunjukkan melalui tingkat kekuatan yang tinggi dan ketahanan mental, energi yang optimal, keberanian untuk menyumbangkan upaya maksimal, serta kemauan dan kesediaan untuk berkomitmen sepenuh hati dalam pekerjaan. Ini mencakup semangat yang kuat, ketahanan terhadap tantangan, dan ketekunan dalam menghadapi segala permasalahan dan kesulitan.

b. *Dedication*

Dedication ialah hubungan emosional yang kuat antara pegawai dan pekerjaannya. *Dedication* bisa dijelaskan sebagai

tingkat antusiasme yang Pegawai tunjukkan ketika bekerja, kepuasan kerja yang menimbulkan rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan dan perusahaan tempat mereka bekerja, serta semangat yang tetap terjaga dan gigih dalam menghadapi tantangan, tanpa merasa terintimidasi oleh kesulitan yang muncul.

Pegawai yang mempunyai tingkat *Dedication* pada level tinggi secara konsisten menghubungkan diri mereka dengan pekerjaan karena mereka merasa terinspirasi oleh pekerjaannya dan melihatnya sebagai pengalaman yang berharga dan menantang. Pegawai dengan level dedikasi tinggi cenderung memiliki perasaan bersemangat dan bangga terhadap tugas yang diberikan serta organisasi tempat mereka bekerja. Sebaliknya, Pegawai yang memiliki tingkat *Dedication* yang rendah tidak merasa terhubung dengan pekerjaan mereka karena kurangnya pengalaman yang berharga, inspirasi, atau tantangan. Mereka juga cenderung tidak memiliki perasaan bersemangat dan kurangnya rasa bangga terhadap tugas yang diberikan serta organisasi mereka.

c. *Absorption*

Absorption adalah tingkat keterikatan Pegawai yang ditunjukkan melalui perilaku mereka yang sepenuhnya terfokus pada pekerjaan mereka. Ini mencerminkan Pegawai yang merasa sepenuhnya terlibat, sangat berkonsentrasi, dan serius dalam menjalankan tugasnya. Mereka cenderung memiliki pola pikir bahwa waktu selalu berjalan begitu cepat ketika mereka bekerja, sehingga sulit bagi mereka untuk mengalihkan perhatian atau mengambil jeda karena mereka ingin memanfaatkan waktu dengan baik ketika bekerja.

3. Tingkatan dan Indikator *Employee engagement*

Menurut Gallup (2004), terdapat tiga tingkatan *engagement* diantaranya yaitu:

a. *Engaged*

Pegawai yang *engaged* (terikat) ialah Pegawai yang terlibat secara aktif dalam organisasi berperan sebagai pembangun di dalamnya. Mereka selalu menghasilkan *output* yang optimal dan konsisten dalam tugas mereka. Pegawai semacam ini siap untuk memberikan kontribusi maksimal dan mengembangkan bakat mereka dengan sepenuhnya demi kemajuan organisasi.

b. *Not engaged*

Pegawai dengan karakteristik seperti ini cenderung berfokus untuk menyelesaikan tugasnya saja tanpa melihat target atau tujuan dari tugas yang diberikan. Mereka hanya melakukan pekerjaan mengikuti instruksi dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Saat bekerja, mereka mengandalkan arahan dari atasan dan sering merasa kurang termotivasi atau kehilangan energi.

c. *Actively Disengaged*

Pegawai dengan jenis ini tidak menunjukkan keterikatan. Mereka secara terbuka mengungkapkan ketidakbahagiaan serta perasaan tidak puas terhadap tugas yang mereka emban. Mereka juga konsisten bersikap berlawanan dan hanya melihat sisi negative dalam setiap peristiwa yang terjadi.

4. Ciri-ciri *Employee engagement*

Menurut Schaufeli dan Bakker (2008), pegawai yang memiliki *engagement* tinggi ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut:

a. *Say*

Pegawai secara konsisten mengadakan percakapan positif tentang tempat kerja mereka terhadap rekan kerja, calon pegawai yang berpotensi untuk bergabung dengan organisasi, hingga kepada pengguna layanan atau pelanggan.

b. *Stay*

Pegawai umumnya lebih cenderung ingin tetap menjadi bagian dari tempat kerja mereka daripada beralih ke organisasi lain, meskipun ada kesempatan untuk melakukannya.

c. *Strive*

Pegawai mengalokasikan waktu, energi, dan inisiatif tambahan untuk berperan aktif dalam mencapai kesuksesan organisasi.

B. Kinerja Pegawai

1. Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja mengacu pada prestasi kerja atau pencapaian nyata yang digapai oleh individu atau tim dan berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance*. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja merupakan *output* kerja yang digapai oleh seorang pegawai ketika menjalankan tugasnya dengan mempertimbangkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perihal kinerja ini mencakup apapun hasil baik dari segi kualitas dan kuantitas *output* dari aktivitas kerja pegawai. Dessler (2014) mengungkapkan bahwa Kinerja adalah pencapaian kerja, yakni evaluasi dari hasil kerja yang dibandingkan dengan standar kerja melalui indikator yang disepakati pada standar pelaksanaan hingga hasil kerja.

Kinerja merujuk pada pencapaian atau level keberhasilan individu dalam menjalankan tugasnya dalam durasi waktu yang ditentukan, dikomparasikan dengan beberapa kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya seperti standar output kinerja, keselarasan dengan visi misi perusahaan, serta *goals* dan sasaran yang telah dirancang bersama (Sagala, 2009). Mathis & Jackson (2006) menyatakan bahwa Kinerja secara general mencakup aktivitas kerja yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang pegawai.

Diamantidis et al. (2019) menyatakan bahwa kurangnya dukungan manajemen terhadap tindakan pegawai memberikan dampak negative secara langsung pada kinerja pegawai. Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa organisasi memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ganta (2014) juga berpendapat bahwa jelasnya hubungan antara motivasi pegawai dengan kinerja. Hal ini dibuktikan dengan pegawai yang menganggap suatu tugas penting dan berharga, maka pegawai tersebut akan bertindak dengan tingkat dedikasi dan antusiasme yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, para pemimpin organisasi pada level manajemen perlu menemukan cara-cara kreatif untuk terus menjaga motivasi pegawainya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berperan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja yang dicapai Pegawai dalam periode tertentu dengan standar yang telah ditetapkan bersama. Selain itu, peran manajemen dalam pembentukan kinerja yang tinggi bagi pegawainya juga penting. Manajemen harus menjaga motivasi pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan dedikasi dan antusiasme yang tinggi. Kinerja yang baik bukan semata-mata dihasilkan oleh pegawai saja, namun terdapat pengelolaan yang perlu dilakukan organisasi agar pegawainya tetap termotivasi untuk memberikan yang terbaik ketika bekerja.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Prawirosentono (2008) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Efektifitas dan efisiensi

Jika suatu sasaran yang ditetapkan berhasil diraih, kegiatan tersebut dianggap efektif. Namun, jika hasil yang dicapai tidak diiringi dengan pemenuhan kebutuhan yang dianggap penting, meskipun efektif, kegiatan tersebut dianggap tidak efisien. Sebaliknya, jika upaya mencapai tujuan yang dianggap remeh atau tidak signifikan berhasil, kegiatan itu dianggap efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas ialah intruksi atau dapat dijelaskan dengan karakteristik pada komunikasi yang biasanya terjadi pada sebuah organisasi formal yang dilakukan dari seorang pegawai kepada pegawai lainnya untuk menjalankan tugas sesuai dengan kontribusinya. Instruksi tersebut menetapkan batasan-batasan yang menjadi penentu tentang apa saja yang berkenan dan tidak berkenan untuk dilakukan di dalam organisasi tersebut.

3. Karakteristik Kinerja Tinggi

Mangkunegara (2017) dalam bukunya 'Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan' mengungkapkan bahwa pegawai dengan kinerja tinggi ditandai dengan ciri-ciri antara lain:

- a. Mempunyai tingkat tanggung jawab individu yang besar;
- b. Menunjukkan keberanian dalam mengambil tantangan dan menghadapi risiko yang ada;
- c. Menetapkan tujuan yang ingin dicapai dalam setiap pekerjaan yang dilakukan;
- d. Melakukan perencanaan kerja yang detail dan komprehensif guna mencapai tujuannya;

- e. Menggunakan umpan balik yang diterima dalam setiap aktivitas kerja yang dilakukan;
- f. Mencari peluang eksekusi untuk mewujudkan perencanaan yang telah dibuat.

4. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja Pegawai menurut Mangkunegara (2017) antara lain:

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah sejauh mana seorang Pegawai melaksanakan tugasnya dengan baik. Standar kualitas juga perlu ditentukan dalam setiap pekerjaan agar dapat diikuti oleh pegawai sehingga hasil pekerjaannya sesuai dengan ketentuan.

b. Kuantitas

Durasi seorang Pegawai bekerja dalam sehari merupakan bagian dari kuantitas kerja. Kecepatan dan kecekatan ketika bekerja juga dapat menjadi tolak ukur kuantitas kerja.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas ialah kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dengan tepat dan tanpa adanya cacat atau *human error*.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan adalah kesadaran pegawai secara penuh akan keharusannya untuk menjalankan tugas yang diamanahkan kepadanya.

C. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

1.	Nama	Lisa Sarinah (2020)
	Judul	Pengaruh Profesionalisme, <i>Employee engagement</i> (keterikatan Pegawai), dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai PDAM DKI Jakarta
	Variabel	Profesionalisme (X_1), <i>Employee engagement</i> (X_2), Integritas (X_3), Kinerja Pegawai (Y)
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh langsung positif terhadap kinerja Pegawai, <i>Employee engagement</i> berpengaruh langsung positif terhadap kinerja Pegawai, dan integritas berpengaruh langsung positif terhadap kinerja Pegawai.
2.	Nama	Yudi Muliawan, Badia Perizade, dan Afriyadi Cahyadi (2017)
	Judul	Pengaruh Keterikatan Pegawai (<i>Employee engagement</i>) Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Badja Baru Palembang
	Variabel	<i>Employee engagement</i> (X), Kinerja Pegawai (Y)
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Employee engagement</i> memiliki hasil positif yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3.	Nama	Hari Sucahyowati dan Andi Hendrawan (2020)
	Judul	Pengaruh <i>Employee engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT MK Semarang
	Variabel	<i>Employee engagement</i> (X), Kinerja Pegawai (Y)

	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh <i>Employee engagement</i> terhadap kinerja Pegawai PT. MK sangat signifikan dengan nilai $sg = 0.00$.
4.	Nama	Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan (2017)
	Judul	Pengaruh <i>Employee engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tirta Rejeki Dewata
	Variabel	<i>Employee engagement</i> (X), Kinerja Pegawai (Y)
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Employee engagement</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.
5.	Nama	Princes Grace Lewiuci dan Ronny H. Mustamu (2016)
	Judul	Pengaruh <i>Employee engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin
	Variabel	<i>Employee engagement</i> (X), Kinerja Pegawai (Y)
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Vigor</i> , <i>Dedication</i> , dan <i>Absorption</i> secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.
6.	Nama	Biyanto Daru Wicaksono dan Siti Rahmawati (2019)
	Judul	Pengaruh <i>Employee engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor
	Variabel	<i>Employee engagement</i> (X), Kinerja Pegawai (Y)
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadaan <i>Employee engagement</i> dan kinerja Pegawai di DSITD IPB dalam kategori baik. Secara parsial ditemukan pengaruh elemen <i>Absorption</i> terhadap

		kinerja Pegawai. Secara bersama <i>Vigor</i> , <i>Dedication</i> , dan <i>Absorption</i> memberi pengaruh sebesar 67,5% terhadap kinerja Pegawai, artinya dari keseluruhan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai, <i>Employee engagement</i> hanya mempengaruhi sebesar 67,5%.
--	--	---

Sumber: dari beberapa jurnal

Dalam penelitian ini, adanya beberapa hal yang menjadi pembeda dengan penelitian sebelumnya, antara lain:

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di lingkungan ke deputian Advokasi, Penggerakan dan Informasi (ADPIN) BKKBN Pusat
2. Penelitian ini mejadi survei *Employee engagement* pertama yang dilakukan kepada pegawai di lingkungan ke deputian ADPIN BKKBN Pusat
3. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2024 dan studi sebelumnya dilakukan dibawah tahun 2024

D. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

1. Definisi operasional *Employee engagement* (X) dan indikatornya

Employee engagement (X) adalah kondisi saat individu memiliki perasaan terkoneksi secara holistik dengan identitasnya, memiliki dorongan dalam dirinya sendiri untuk melakukan pekerjaan, menerima dukungan positif dari rekan kerja, dan dapat bekerja dengan usaha minimal dan hasil yang maksimal di lingkungan kerjanya. (Benthal, dalam Mujiasih, 2015). Dimensi dan indikator yang menjadi tolak ukur adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 2 Operasional Variabel *Employee engagement*

Variabel	Dimensi	Indikator
<i>Employee engagement</i> (X)	1. <i>Vigor</i> <i>Vigor</i> ialah tingkat energi dan semangat yang terlihat pada pegawai saat mereka menjalankan tugasnya, baik yang nampak secara fisik maupun tidak nampak yaitu mental.	a. Pegawai bekerja dengan penuh semangat b. Pegawai siap menggunakan tenaganya secara maksimal untuk menyelesaikan tugasnya c. Pegawai memiliki perasaan antusias saat bekerja d. Pegawai tidak mudah mengalah pada kesulitan yang dihadapi
	2. <i>Dedication</i> <i>Dedication</i> adalah hubungan emosional yang dimiliki antara pegawai dengan pekerjaannya.	a. Pegawai memiliki antusiasme yang tinggi ketika bekerja b. Pegawai menyukai tantangan dalam pekerjaannya c. Pegawai menganggap pekerjaannya penting karena adanya <i>goals</i> yang jelas

		d. Pegawai merasa aktivitas kerja yang mereka lakukan memiliki makna e. Pegawai merasa pekerjaannya mendorong dirinya untuk maju dan berkembang f. Pegawai senang dengan iklim dari lingkungan kerja mereka g. Pegawai merasa puas dengan tugas yang diberikan h. Pegawai merasa dirinya adalah bagian dari perusahaan i. Pegawai bersedia bekerja melebihi yang seharusnya demi perusahaan j. Pegawai merasa bahwa mereka berkontribusi pada kesuksesan perusahaan
--	--	--

	3. <i>Absorption</i> <i>Absorption</i> adalah tingkat keterlibatan pegawai yang tercermin dalam tingkah laku atau pergerakan mereka yang sepenuhnya fokus pada pekerjaan dan sulit untuk terpisah dari pekerjaannya.	a. Pegawai sangat fokus dan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan setiap tugas yang diemban b. Pegawai terhanyut pada pekerjaan yang ditugaskan kepadanya c. Pegawai merasa bersalah jika tidak hadir untuk bekerja d. Pegawai tidak bisa bersikap seakan tidak peduli terhadap tugasnya e. Pegawai bersedia menyimpan rahasia perusahaan untuk dirinya sendiri f. Pegawai tidak memikirkan untuk berpindah untuk bekerja kepada organisasi lain
--	--	--

Sumber: Data olahan, 2024

2. Definisi operasional Kinerja Pegawai (Y) dan indikatornya

Kinerja ialah pencapaian yang mencakup baik dalam hal kualitas maupun kuantitas dari pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan arahan yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017). Dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur antara lain:

Tabel 2. 3 Operasional Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas Kualitas kerja adalah tingkat keunggulan yang dimiliki oleh seorang Pegawai dalam menjalankan tugasnya. Standar kualitas juga perlu ditentukan dalam setiap pekerjaan agar dapat diikuti oleh pegawai sehingga hasil pekerjaannya sesuai dengan ketentuan.	a. Pegawai melakukan tugasnya dengan menaati standar yang kerja yang ditetapkan b. Pegawai konsisten dalam menjalankan setiap tugasnya c. Pegawai berupaya maksimal ketika menghadapi tugas yang rumih dan baru untuknya d. Pegawai memiliki ambisi untuk meningkatkan prestasi kerjanya e. Pegawai sangat detail saat bekerja f. Pegawai berupaya meminimalisir

		kesalahan dalam aktivitas kerja g. Pegawai mampu merampungkan pekerjaannya sesuai dengan standar
	2. Kuantitas Kuantitas kerja merujuk pada jumlah waktu yang dihabiskan seorang pegawai untuk mengeksekusi tugasnya dalam satu hari. Selain itu, kuantitas kerja juga mencakup seberapa cepat seorang pegawai menyelesaikan tugasnya.	a. Pegawai mampu memenuhi target dan sasaran yang telah ditentukan perusahaan b. Pegawai melakukan manajemen waktu yang baik ketika bekerja c. Pegawai menyelesaikan tugasnya lebih cepat dari standar batasan waktu yang ditetapkan
	3. Pelaksanaan Tugas Pelaksanaan tugas ialah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan akurat dengan meminimalisir	a. Pegawai mampu diandalkan untuk merampungkan tugas yang diamanahkan kepadanya b. Pegawai mampu melakukan pekerjaannya sendiri

	kesalahan dan kekurangan dari hasil.	c. Pegawai tidak lagi membutuhkan arahan hanya perlu pengawasan d. Pegawai mempunyai inisiatif yang tinggi saat bekerja e. Pegawai memiliki <i>problem solving</i> yang baik ketika berhadapan dengan masalah f. Pegawai memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan rekan kerja
	4. Tanggung Jawab Tanggung jawab pegawai akan tugasnya adalah kesadaran mereka secara penuh akan keharusannya untuk menjalankan tugas yang diamanahkan kepadanya.	a. Pegawai disiplin ketika bekerja b. Pegawai berkomitmen pada pekerjaannya c. Pegawai tidak takut untuk mengakui kesalahannya d. Pegawai bersedia untuk bertanggung

		jawab atas kesalahan yang dibuatnya
--	--	---

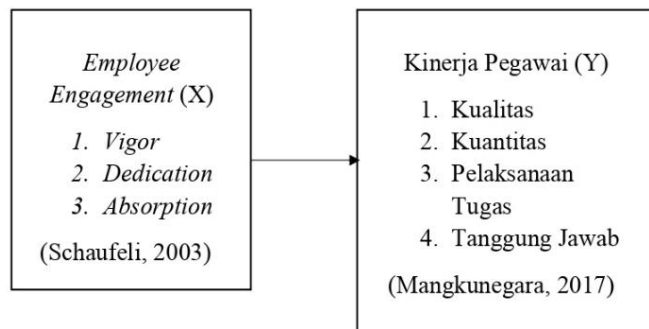
Sumber: Data olahan, 2024

E. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah struktur yang menggambarkan proses penelitian yang dilakukan dalam studi ini. Melalui kerangka berpikir, dapat dipahami korelasi antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) (Sugiyono, 2013). Hasil temuan penelitian terdahulu yang berupa teori tentang variabel yang diteliti dimasukkan ke dalam kerangka berpikir. Dalam struktur ini, terdapat variabel independen *Employee engagement* (X) dikaitkan dengan Kinerja Pegawai (Y) di Lingkungan Kedeputian ADPIN BKKBN Pusat.

Menurut Schaufeli (2002), *Employee engagement* adalah kondisi mental yang stabil cenderung baik yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam semangat, dedikasi, dan penghayatan mereka terhadap pekerjaan tersebut. Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa kinerja merupakan *output* kerja yang dicapai oleh seorang pegawai ketika menjalankan tugasnya dengan mempertimbangkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal yang dapat dipertimbangkan untuk menilai kinerja adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, hingga tanggung jawab dari pegawai itu sendiri. Kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut berdasarkan uraian teoritis dan tinjauan penelitian terdahulu.

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir



Sumber: Data diolah penulis, 2024

X: Variabel independent (bebas) merupakan variabel yang menjadi penyebab akan perubahan dan timbulnya variabel dependen (terikat) atau dapat dikatakan variabel yang akan mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang berperan sebagai variabel bebas adalah *Employee engagement*.

Y: Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dapat dikatakan variabel dependen ini akan menjadi variabel yang dipengaruhi oleh variabel independent. Dalam penelitian ini yang berperan sebagai variabel terikat adalah kinerja pegawai.

F. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis pada penelitian adalah:

H₀ : Tidak terdapat Pengaruh langsung positif *Employee engagement* terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan ADPIN BKKBN Pusat.

H₁ : Terdapat Pengaruh langsung positif *Employee engagement* terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan ADPIN BKKBN Pusat.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Metode penelitian kuantitatif dilakukan dengan mengumpulkan data dalam bentuk numerik atau data kualitatif yang dapat diubah menjadi angka. (Sugiyono, 2013). Metode ini dikenal sebagai metode kuantitatif karena hasil intrerpretasi penelitian menggunakan analisis statistic dan menghimpun data berupa angka. Sugiyono (2018) mefasirkan metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang dilandaskan berdasarkan filsafat psitivisme. Metode ini bertujuan untuk menyelidiki populasi atau sampel yang dipilih dan menggunakan instrument penelitian untuk mengakumulasi data. Kemudian data dianalisis secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menjelaskan dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Data primer ialah data yang diperoleh langsung dari sumbernya oleh peneliti sendiri, baik itu dari lokasi atau objek penelitian. (Sugiyono, 2018)

B. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan kumpulan umum berasal dari subjek atau objek yang dituju yang jumlah dan karakteristiknya ditentukan oleh peneliti untuk diteliti kemudian dilakukan kesimpulan (Sugiyono, 2018). Populasi pada penelitian ini merupakan pegawai di Lingkungan Kedeputian Bidang Advokasi, Penggerakan dan Informasi BKKBN Pusat sebanyak 123 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi. Sampel dapat dikatakan representasi atau potongan tertentu yang berasal dari suatu populasi untuk studi mendetail

(Sugiyono, 2018). Ukuran atau jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin:

$$n = N/1+N(e)^2$$

Dimana :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

e : Presentasi kelonggaran ketidaktelitian yang masih dapat ditolerir dalam pengambilan sampel.

Dengan rumus Slovin di atas, diketahui bahwa ukuran sampel minimal yang dapat diambil sebesar 94 Pegawai dengan 5% tingkat kesalahan sampel (*sampling error*).

3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah cara yang digunakan untuk memilih sampel dari populasi. Ada berbagai teknik sampling yang dapat digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian. Studi ini memilih teknik simple random sampling sebagai cara untuk menentukan sampel, dimana starta yang ada tidak ikut dipertimbangkan dalam menentukan sampel atau dapat dikatakan sampel dipilih secara acak dari populasi (Sugiyono, 2018).

C. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui angket atau kuesioner. Kuesioner merupakan alat yang digunakan untuk pengumpulan data yang melibatkan penyampaian beberapa pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan penelitian secara tertulis kepada responden untuk dijawab. (Sugiyono, 2018). Peneliti melakukan penyebaran daftar pernyataan tertulis (angket) kepada responden.

D. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki peran sebagai instrumen pengumpulan data. Perangkat bantu diperlukan dalam pengumpulan data tersebut. Perangkat bantu yang digunakan adalah kuesioner. Distribusi kuesioner kepada sampel yang mengandung pernyataan-pernyataan dengan menggunakan Skala Likert. Setiap jawaban yang tersedia diberi nilai antara lain: a) jawaban SS (Sangat Setuju) dimaknai dengan nilai 5, b) jawaban S (Setuju) dimaknai dengan nilai 4, c) jawaban N (Netral) dimaknai dengan nilai 3, d) jawaban TS (Tidak Setuju) dimaknai dengan nilai 2, e) jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) dimaknai dengan nilai 1.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas ialah pengukuran untuk menilai sejauh mana suatu instrumen dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut efektif dalam mengukur variabel yang ditargetkan, sedangkan instrumen dengan validitas rendah kurang efektif dalam mengukur variabel tersebut (Arikunto, 2006). Duwi (2010) menyatakan bahwa validitas dapat diuji dengan mengkorelasikan skor setiap indikator dengan total skor variabel indikator. Hasil korelasi kemudian dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikansi 0,05. Pengukuran dianggap valid jika secara signifikan mengukur tujuan yang dimaksud dengan akurat. Kriteria pengujian validitas, antara lain:

- a. Dinyatakan valid, jika $r \text{ hitung} > r \text{ table}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) dengan instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total.
- b. Dinyatakan tidak valid, jika $r \text{ hitung} < r \text{ table}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) dengan instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Hasil uji validitas kuesioner pengaruh *Employee engagement* terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kedeputian ADPIN BKKBN Pusat dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 3. 1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X	X.1	0.566	0.202	VALID
2		X.2	0.463	0.202	VALID
3		X.3	0.602	0.202	VALID
4		X.4	0.706	0.202	VALID
5		X.5	0.583	0.202	VALID
6		X.6	0.616	0.202	VALID
7		X.7	0.485	0.202	VALID
8		X.8	0.617	0.202	VALID
9		X.9	0.280	0.202	VALID
10		X.10	0.513	0.202	VALID
11		X.11	0.676	0.202	VALID
12	Y	Y.1	0.509	0.202	VALID
13		Y.2	0.530	0.202	VALID
14		Y.3	0.517	0.202	VALID
15		Y.4	0.494	0.202	VALID
16		Y.5	0.558	0.202	VALID
17		Y.6	0.563	0.202	VALID
18		Y.7	0.643	0.202	VALID
19		Y.8	0.483	0.202	VALID
20		Y.9	0.679	0.202	VALID
21		Y.10	0.678	0.202	VALID
22		Y.11	0.610	0.202	VALID
23		Y.12	0.688	0.202	VALID

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Instrument dapat dilihat valid atau tidaknya dengan melakukan perbandingan antara nilai r hitung tiap item dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel maka instrument dikatakan valid. Tabel di atas memperlihatkan bahwa item pernyataan memiliki nilai korelasi atau r hitung yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikan 5% sehingga item pernyataan yang disajikan dapat dikatakan valid dan layak dianalisa.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi konsistensi alat ukur yang digunakan, yakni apakah alat pengukur tersebut dapat dipercaya dan menghasilkan hasil yang sama berulang kali jika pengukuran dilakukan terus menerus atau berulang. Uji reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach, dimana sebuah instrumen dianggap mampu diandalkan jika mempunyai koefisien reliabilitas atau alpha dengan jumlah 0,6 atau lebih. Penelitian ini menggunakan pengukuran cronchbach alpha untuk mengukur reliabilitas.

Tabel 3. 2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Reliability Statistik
<i>Employee engagement</i> (X)	0.809
Kinerja Pegawai (Y)	0.810

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Bisa dikatakan reliabel hanya jika didapatkan nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh tidak lebih kecil dari 0,6. Tabel di atas memperlihatkan hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel independent dan variabel dependen dengan nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 yakni sebesar 0,809 untuk varibel *Employee engagement*

dan 0,810 untuk variabel kinerja pegawai yang mana memiliki makna bahwa instrumen yang digunakan reliable.

F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

Sugiyono (2018) mengungkapkan bahwa statistic merupakan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini, analisis data yang akan digunakan adalah metode deskriptif. Metode deskriptif melibatkan pengelolaan data yang didapatkan dari perusahaan, yang kemudian dilakukan analisa untuk pemecahan masalah yang ada dengan menggunakan teori sehingga adanya kesimpulan temuan dari analisis tersebut. Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan mengungkapkan hasil dalam bentuk angka dan menggunakan metode standar, didukung oleh perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) Versi 26.

1. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk melihat pengaruh atau korelasi linear antara satu variabel independent (X) dengan satu variabel dependen (Y). Metode ini fokus pada pengukuran dampak langsung dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Siregar, 2017).

Rumus Regresi Linear Sederhana antara lain:

$$Y = a + bX$$

Dengan keterangan:

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas pertama

a dan b = Konstanta

2. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) adalah nilai yang menampilkan kontribusi atau andil dari satu atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) (Siregar, 2017).

Rumus:

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



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB IV

HASIL PENELITIAN

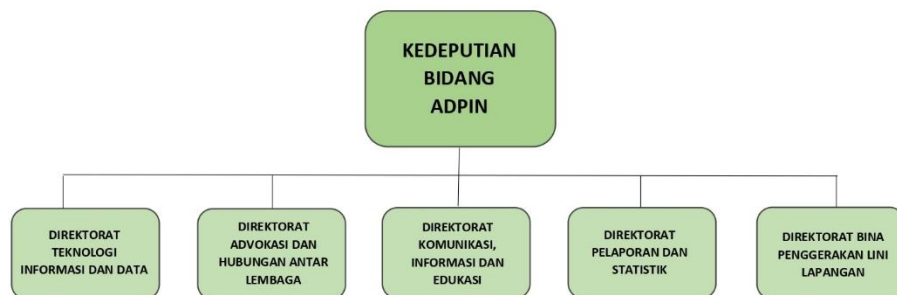
A. Gambaran Umum Lokus Penelitian

Kedeputan Bidang Advokasi Penggerakan dan Informasi (ADPIN) merupakan salah satu bagian dari struktur organisasi BKKBN Pusat. Tugas dari Deputi bidang ADPIN didasari oleh Peraturan Kepala BKKBN Nomor 11 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional yaitu mendesign dan mengimplementasikan kebijakan yang bersifat teknis pada bidang advokasi dan penggerakan serta pemberdayaan keluarga, keluarga berencana (KB), kesehatan reproduksi, hingga KIE. Untuk menjalankan tugasnya, Deputi bidang ADPIN juga melaksanakan fungsi antara lain:

1. Perumusan kebijakan yang bersifat teknis di bidang advokasi dan penggerakan serta pemberdayaan keluarga, keluarga berencana (KB), kesehatan reproduksi, hingga KIE;
2. Perumusan aturan/norma, pedoman/standar, mekanisme/prosedur, dan parameter/kriteria di bidang advokasi dan penggerakan serta pemberdayaan keluarga, keluarga berencana (KB), kesehatan reproduksi, hingga KIE;
3. Pengimplementasian monitoring dan evaluasi di bidang advokasi dan penggerakan serta pemberdayaan keluarga, keluarga berencana (KB), kesehatan reproduksi, hingga KIE;
4. Pembekalan bimbingan teknis dan akomodasi di bidang advokasi dan penggerakan serta pemberdayaan keluarga, keluarga berencana (KB), kesehatan reproduksi, hingga KIE.

Dalam rangka menjalankan tupoksi di atas, ditetapkan struktur organisasi Kedeputan Bidang ADPIN sebagai berikut:

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kedeputan ADPIN



Sumber: LAKIP ADPIN 2023

Dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, Deputi Bidang ADPIN memiliki lima direktorat dibawahnya antara lain:

1. Direktorat Teknologi Informasi dan Data
2. Direktorat Advokasi dan Hubungan Antar Lembaga
3. Direktorat Komunikasi, Informasi dan Edukasi
4. Direktorat Pelaporan dan Statistik
5. Direktorat Bina Penggerakan Lini Lapangan

B. Karakteristik Responden

Bagian penting yang perlu dikemukakan dalam sebuah penelitian adalah karakteristik responden. Penelitian ini juga memaparkan deskripsi mengenai karakteristik responden dari macam-macam aspek seperti jenis kelamin atau gender, tingkatan umur, tingkat Pendidikan terakhir, hingga masa kerja sama seperti penelitian pada umumnya. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik responden sangat beragam. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan adalah 95 orang pegawai di lingkungan Kedeputan ADPIN BKKBN Pusat. Deskripsi lebih lanjut mengenai karakteristik responden dijelaskan di bawah:

1. Analisis Tingkat Umur

Umur menjadi salah satu aspek yang memiliki dampak dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepada seseorang, maka dari itu umur

juga berpengaruh pada kinerja seseorang. Adapun tingkat umur pegawai di Lingkungan Kedeputan Advokasi Penggerakan dan Informasi BKKBN Pusat yang menjadi sampel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 4. 1 Tingkat Umur Pegawai

Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20 – 30 Tahun	19	20%
31 – 40 Tahun	32	34%
41 – 50 Tahun	35	37%
>50 Tahun	9	9,5%
Jumlah	95	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Tabel di atas memperlihatkan tingkat umur responden pada penelitian ini sebagian besar dari mereka berusia 41-50 tahun sejumlah 35 pegawai serta besaran persentase dengan nilai 37%, berusia 31-40 tahun sejumlah 32 pegawai dengan besaran persentase 34%, berusia 20-30 tahun sejumlah 19 pegawai dengan besaran persentase 20%, dan berusia >50 tahun sejumlah 9 pegawai dengan besaran persentase 9,5%.

2. Analisis Tingkat Pendidikan

Selain umur, faktor lain yang juga memiliki dampak kepada kinerja seseorang adalah tingkat Pendidikan. Adapun tingkat Pendidikan pegawai di Lingkungan Kedeputan Advokasi Penggerakan dan Informasi BKKBN Pusat dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 4. 2 Tingkat Pendidikan Pegawai

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
D III	13	13,7%
D IV/ Strata I	55	58%
Strata II	27	28%
Jumlah	95	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Tabel di atas menampilkan bahwa tingkat Pendidikan pegawai di Lingkungan Advokasi Penggerakan dan Informasi BKKBN Pusat sebagian besar dari tingkat D IV/Strata I sejumlah 55 pegawai serta besaran persentase dengan nilai 58%, tingkat Strata II sejumlah 27 pegawai serta besaran persentase dengan nilai 28%, dan tingkat D III sejumlah 13 pegawai serta besaran persentase dengan nilai 13,7%.

3. Masa Kerja Pegawai

Masa kerja Pegawai juga memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Setiap pegawai di Lingkungan ADPIN BKKBN Pusat mempunyai masa kerja yang beragam. Adapun masa kerja pegawai di Lingkungan Kedeputan ADPIN BKKBN Pusat dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 4. 3 Masa Kerja Pegawai

Klasifikasi Tingkat Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 3 Tahun	30	32%
3 – 5 Tahun	9	9,5%
6 – 10 Tahun	6	6%

10 – 15 Tahun	22	23%
>15 Tahun	28	29,5%
Jumlah	95	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Tabel di atas memperlihatkan bahwa masa kerja pegawai di Lingkungan Advokasi Penggerakan dan Informasi BKKBN Pusat sebagian besar < 3 tahun sejumlah 30 pegawai serta besaran persentase dengan nilai 32%, >15 tahun sejumlah 28 pegawai serta besaran persentase dengan nilai 29,5%, 10 – 15 tahun sejumlah 22 pegawai serta besaran persentase dengan nilai 23%, 3 – 5 tahun sejumlah 9 pegawai serta besaran persentase dengan nilai 9,5%, dan 6 – 10 tahun sejumlah 6 pegawai serta besaran persentase dengan nilai 6%.

4. Jenis Kelamin Pegawai

Jenis kelamin ialah salah satu aspek yang memiliki dampak terhadap kinerja pegawai selain masa kerja. Adapun jenis kelamin pegawai di Lingkungan Kedeputian ADPIN BKKBN Pusat dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 4. 4 Jenis Kelamin Pegawai

Klasifikasi Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	42	44%
Perempuan	53	56%
Jumlah	95	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Tabel di atas memperlihatkan bahwa jenis kelamin pegawai di Lingkungan Advokasi Penggerakan dan Informasi BKKBN Pusat yaitu 42 pegawai serta besaran persentase dengan nilai 44% berjenis kelamin

laki-laki, sedangkan 53 pegawai dengan besaran persentase 56% berjenis kelamin perempuan.

C. Analisis Statistik Deskriptif

1. *Employee engagement*

Employee engagement merupakan komitmen secara emosional yang dimiliki Pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja serta visi misi atau tujuan dari organisasi tersebut (Kruse, 2012). Artinya pegawai tidak hanya bekerja karena gaji yang mereka terima, atau hanya untuk kenaikan jabatan, tetapi mereka bekerja atas nama organisasi atau tujuan organisasi. *Employee engagement* terdiri dari tiga dimensi yaitu *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*. Dimensi-dimensi tersebut dianalisa melalui tanggapan pegawai mengenai *Employee engagement*.

a. Dimensi Aspek *Vigor* (Semangat)

Terdapat 4 indikator yang mengukur mengenai dimensi aspek *Vigor* (Semangat) pada Lingkungan ADPIN BKKBN Pusat yang dapat diamati dan dipahami melalui interpretasi dan tabel di bawah ini:

1) Tingginya tingkat antusiasme dalam bekerja

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden tentang tingginya tingkat antusiasme dalam bekerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	25	26,3%
Setuju	47	49,5%
Netral	15	15,8%
Tidak setuju	8	8,42%
Sangat tidak setuju	-	-
Total	95	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Tabel di atas memperlihatkan hasil mengenai tingginya tingkat antusiasme pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat. Pegawai yang menyatakan sangat setuju terdapat 25 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 26,3%. Pegawai yang menyatakan setuju terdapat 47 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 49,5%. Pegawai yang menyatakan netral terdapat 15 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 15,8%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju terdapat 8 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 8,42%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tingginya antusiasme dalam bekerja yang dinyatakan dalam pernyataan ‘saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu instansi tempat saya bekerja’ ialah setuju. Artinya, pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat dapat dinyatakan memiliki antusiasme yang tinggi.

2) Tingginya kekuatan dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan

Tabel 4. 6 Tanggapan responden tentang tingginya kekuatan dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	11	11,6%
Setuju	29	30,5%
Netral	13	13,7%
Tidak setuju	30	31,6%
Sangat tidak setuju	12	12,6%
Total	95	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Tabel di atas memperlihatkan hasil mengenai tingginya kekuatan dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat. Pegawai yang menyatakan sangat setuju terdapat 11 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 11,6%. Pegawai yang menyatakan setuju terdapat 29 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 30,5%. Pegawai yang menyatakan netral terdapat 13 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 13,7%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju terdapat 30 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 31,6%. Pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju terdapat 12 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 12,6%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tingginya antusiasme dalam bekerja yang dinyatakan dalam pernyataan 'saya bertahan dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan' ialah tidak setuju. Artinya, pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat dapat dinyatakan tidak dapat bertahan dalam menghadapi permasalahan ketika bekerja.

3) Keinginan untuk memberikan usaha yang optimal

Tabel 4. 7 Tanggapan responden tentang keinginan untuk memberikan usaha yang optimal

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	24	25,3%
Setuju	46	48,4%
Netral	20	21,1%
Tidak setuju	3	3,16%
Sangat tidak setuju	2	2,11%
Total	95	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Tabel di atas memperlihatkan hasil mengenai keinginan untuk memberikan usaha yang optimal pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat. Pegawai yang menyatakan sangat setuju terdapat 24 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 25,3%. Pegawai yang menyatakan setuju terdapat 46 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 48,4%. Pegawai yang menyatakan netral terdapat 20 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 21,1%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju terdapat 3 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 3,16%. Pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju terdapat 2 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 2,11%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai keinginan untuk memberikan usaha yang optimal dalam pernyataan ‘saya memberikan usaha yang optimal untuk perusahaan’ ialah setuju. Artinya, pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat dapat dinyatakan memberikan usaha yang terbaik ketika bekerja.

4) Tingginya kekuatan mental dalam bekerja

Tabel 4. 8 Tanggapan responden tentang tingginya kekuatan mental dalam bekerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	21	22,1%
Setuju	53	55,8%
Netral	16	16,8%
Tidak setuju	4	4,21%
Sangat tidak setuju	1	1,05%
Total	95	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Tabel di atas memperlihatkan hasil mengenai tingginya kekuatan mental dalam bekerja pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat. Pegawai yang menyatakan sangat setuju terdapat 21 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 22,1%. Pegawai yang menyatakan setuju terdapat 53 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 55,8%. Pegawai yang menyatakan netral terdapat 16 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 16,8%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju terdapat 4 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 4,21%. Pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju terdapat 1 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 1,05%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tingginya tingkat kekuatan mental dalam bekerja pada pernyataan 'saya bertahan mengerjakan pekerjaan walau menghadapi berbagai kesulitan' ialah setuju. Artinya,

pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat dapat dinyatakan memiliki kekuatan mental yang tinggi pada saat bekerja.

b. Dimensi Aspek *Dedication* (Dedikasi)

Terdapat 4 indikator yang mengukur mengenai dimensi aspek *Dedication* (Dedikasi) pada Lingkungan ADPIN BKKBN Pusat dan dapat diamati dan dipahami melalui interpretasi dan tabel di bawah ini:

- 1) Memiliki perasaan tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan

Tabel 4. 9 Tanggapan responden tentang perasaan tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	12	12,6%
Setuju	27	28,4%
Netral	17	17,9%
Tidak setuju	28	29,5%
Sangat tidak setuju	11	11,6%
Total	95	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Tabel di atas memperlihatkan hasil mengenai perasaan tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat. Pegawai yang menyatakan sangat setuju terdapat 12 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 12,6%. Pegawai yang menyatakan setuju terdapat 27 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 28,4%. Pegawai yang menyatakan netral terdapat 17 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 17,9%.

Pegawai yang menyatakan tidak setuju terdapat 28 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 29,5%. Pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju terdapat 11 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 11,6%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai perasaan tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan dalam pernyataan ‘Saya merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan’ ialah tidak setuju. Artinya, pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat dapat dinyatakan tidak memiliki ketertarikan pada pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2) Mau memberikan ide/gagasan untuk kemajuan organisasi

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden tentang keinginan memberikan ide/gagasan untuk kemajuan organisasi

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	25	26,3%
Setuju	51	53,7%
Netral	14	14,7%
Tidak setuju	4	4,21%
Sangat tidak setuju	1	1,05%
Total	95	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Tabel di atas memperlihatkan hasil mengenai keinginan memberikan ide/gagasan untuk kemajuan organisasi pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat. Pegawai yang menyatakan sangat setuju terdapat 25 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 26,3%. Pegawai yang menyatakan setuju terdapat 51 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran

persentase sebesar 53,7%. Pegawai yang menyatakan netral terdapat 14 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 14,7%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju terdapat 4 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 4,21%. Pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju terdapat 1 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 1,05%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai keinginan memberikan ide/gagasan untuk kemajuan organisasi dalam pernyataan ‘Saya memberikan ide/gagasan untuk kemajuan perusahaan’ ialah setuju. Artinya, pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat dapat dinyatakan memberikan ide/gagasan demi kemajuan organisasi.

3) Memiliki perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi

Tabel 4. 11 Tanggapan responden tentang perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	20	21,05%
Setuju	48	50,53%
Netral	23	24,2%
Tidak setuju	4	4,2%
Sangat tidak setuju	-	-
Total	95	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Tabel di atas memperlihatkan hasil mengenai perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat. Pegawai yang menyatakan sangat setuju terdapat 20 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 21,05%. Pegawai yang menyatakan setuju

terdapat 48 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 50,53%. Pegawai yang menyatakan netral terdapat 23 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 24,2%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju terdapat 4 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 4,2%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi dalam pernyataan ‘Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi’ ialah setuju. Artinya, pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat dapat dinyatakan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi.

4) Dapat menerima segala kondisi pekerjaan yang diberikan

Tabel 4. 12 Tanggapan responden tentang kemampuan menerima segala kondisi pekerjaan yang diberikan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	29	30,5%
Setuju	49	51,6%
Netral	11	11,6%
Tidak setuju	3	3,16%
Sangat tidak setuju	3	3,16%
Total	95	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Tabel di atas memperlihatkan hasil mengenai kemampuan dalam menerima segala kondisi pekerjaan yang diberikan kepada pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat. Pegawai yang menyatakan sangat setuju terdapat 29 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 30,5%. Pegawai yang menyatakan setuju terdapat 49 pegawai dan

diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 51,6%. Pegawai yang menyatakan netral terdapat 11 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 11,6%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju terdapat 3 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 3,16%. Pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju terdapat 3 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 3,16%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kemampuan dalam menerima segala kondisi pekerjaan yang diberikan dalam pernyataan ‘Saya menerima segala kondisi pekerjaan yang diberikan’ ialah setuju. Artinya, pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat dapat dinyatakan mampu menerima segala kondisi pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

c. Dimensi Aspek *Absorption* (Penghayatan)

Terdapat 3 indikator yang mengukur mengenai dimensi aspek *Absorption* (Penghayatan) pada Lingkungan ADPIN BKKBN Pusat dan dapat diamati dan dipahami melalui interpretasi dan tabel di bawah ini:

- 1) Menganggap pekerjaan penting dan berkonsentrasi pada pekerjaan

Tabel 4. 13 Tanggapan responden tentang pekerjaan penting dan berkonsentrasi pada pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	16	16,8%
Setuju	54	56,8%
Netral	20	21,1%
Tidak setuju	5	5,3%
Sangat tidak setuju	-	-

Total	95	100%
--------------	----	------

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Tabel di atas memperlihatkan hasil mengenai pengakuan pentingnya pekerjaan dan berkonsentrasi ketika bekerja pada pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat. Pegawai yang menyatakan sangat setuju terdapat 16 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 16,8%. Pegawai yang menyatakan setuju terdapat 54 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 56,8%. Pegawai yang menyatakan netral terdapat 20 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 21,1%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju terdapat 5 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 5,3%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai pengakuan pentingnya pekerjaan dan berkonsentrasi ketika bekerja dalam pernyataan ‘Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan’ ialah setuju. Artinya, pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat dapat dinyatakan menganggap setiap pekerjaan yang diberikan itu penting sehingga mereka tidak melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi ketika bekerja.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

2) Senang dilibatkan dalam pekerjaan

Tabel 4. 14 Tanggapan responden tentang perasaan senang dilibatkan dalam pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	18	19%
Setuju	43	45,3%
Netral	24	25,3%
Tidak setuju	8	8,4%
Sangat tidak setuju	2	2,1%
Total	95	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Tabel di atas memperlihatkan hasil mengenai perasaan senang saat dilibatkan dalam pekerjaan pada pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat. Pegawai yang menyatakan sangat setuju terdapat 18 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 19%. Pegawai yang menyatakan setuju terdapat 43 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 45,3%. Pegawai yang menyatakan netral terdapat 24 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 25,3%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju terdapat 8 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 8,4%. Pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju terdapat 2 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 2,1%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai perasaan senang saat dilibatkan dalam pekerjaan dalam pernyataan ‘Saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan’ ialah setuju. Artinya, pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat dapat dinyatakan menganggap setiap pekerjaan

yang diberikan itu penting sehingga mereka tidak melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsetrasi ketika bekerja.

3) Merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja

Tabel 4. 15 Tanggapan responden tentang waktu berjalan cepat ketika bekerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	29	30,5%
Setuju	48	50,5%
Netral	13	13,7%
Tidak setuju	4	4,2%
Sangat tidak setuju	1	1,1%
Total	95	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Tabel di atas memperlihatkan hasil mengenai perasaan waktu berjalan dengan cepat ketika bekerja pada pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat. Pegawai yang menyatakan sangat setuju terdapat 29 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 30,5%. Pegawai yang menyatakan setuju terdapat 48 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 50,5%. Pegawai yang menyatakan netral terdapat 13 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 13,7%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju terdapat 4 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 4,2%. Pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju terdapat 1 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 1,1%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai perasaan waktu berjalan dengan cepat ketika bekerja dalam pernyataan ‘Saya merasa waktu berjalan

cepat ketika bekerja' ialah setuju. Artinya, pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat dapat dinyatakan sangat menghayati setiap pekerjaan yang dilakukan sehingga merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja.

Hasil uji statistik deskriptif pada tiap dimensi *Employee engagement* antara lain

Tabel 4. 16 Hasil Uji Statistik Deskriptif Dimensi *Employee engagement*

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Vigor	95	7	20	1402	14.76	2.400
Dedication	95	8	20	1418	14.93	2.353
Absorption	95	9	15	1103	11.61	1.593
Employee Engagement	95	25	55	3923	41.29	5.632
Valid N (listwise)	95					

Sumber: Output SPSS Ver 26

Tabel di atas menampilkan jumlah responden (N) terdapat sebanyak 95 pegawai, dimana dari 95 responden ini memiliki jumlah nilai terkecil (Minimum) pada dimensi *Vigor* sebesar 7, dimensi *Dedication* sebesar 8, dimensi *Absorption* sebesar 9, dan variable *Employee engagement* sebesar 25. Untuk jumlah nilai terbesar (Maximum) pada dimensi *Vigor* sebesar 20, dimensi *Dedication* sebesar 20, dimensi *Absorption* sebesar 15, dan variable *Employee engagement* sebesar 55. Nilai sum atau penjumlahan dari tiap dimensi dan variabel ke-95 pegawai yakni 1402 untuk dimensi *Vigor*, 1418 untuk dimensi *Dedication*, 1103 untuk dimensi *Absorption*, dan 3923 untuk variabel *Employee engagement*. Nilai mean atau rata-rata nilai dari 95 pegawai adalah 14,76 untuk dimensi *Vigor*, 14,93 untuk dimensi *Dedication*, 11,61 untuk dimensi *Absorption*, dan 41,29 untuk variabel *Employee engagement*. Standar deviasi dari 95 pegawai antara lain 2,400 untuk dimensi *Vigor*, 2,353

untuk dimensi *Dedication*, 1,593 untuk dimensi *Absorption*, dan 5,632 untuk variabel *Employee engagement*.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui total skor atau sum pada tiap dimensi dan variabel *Employee engagement*. Berdasarkan kriteria interval hasil dari analisis deskriptif, dimensi *Dedication* memiliki skor tertinggi jika dibandingkan dengan hasil analisis dari elemen lain yakni sebesar **1418** yang mana artinya dimensi *Dedication* berada pada kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan mau memberikan ide/gagasan untuk organisasi, memiliki perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi, dan dapat menerima segala kondisi pekerjaan yang diberikan. Nilai terbesar selanjutnya adalah total skor yang dimiliki oleh dimensi *Vigor* yakni **1402** yang juga berada pada kategori baik. Hal ini juga terlihat dari tingginya tingkat antusiasme dalam bekerja, tingginya keinginan untuk memberikan usaha yang optimal, dan tingginya kekuatan mental dalam bekerja. Selanjutnya, dengan nilai skor terendah dari seluruh dimensi *Employee engagement* sebesar **1103** dimiliki oleh dimensi *Absorption* dan masih berada pada kategori baik. Yang mana artinya para pegawai di Lingkungan ADPIN BKKBN Pusat secara umum terfokus pada pekerjaan mereka dan adanya penghayatan pada setiap pekerjaan yang dilakukan.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Untuk melihat lebih konkretnya tanggapan responden mengenai variabel *Employee engagement* pada lingkungan kedeputian ADPIN BKKBN Pusat dapat dicermati melalui tabel rekapitulasi di bawah:

Tabel 4. 17 Rekapitulasi tanggapan responden variabel *Employee engagement*

NO	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN					TOTAL SKOR
		SS	S	N	TS	STS	
	Vigor (Semangat)	5	4	3	2	1	
1	Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan	25	47	15	8		95
	BOBOT NILAI	125	188	45	16		374
2	Saya bertahan dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan	11	29	13	30	12	95
	BOBOT NILAI	55	116	39	60	12	282
3	Saya memberikan usaha yang optimal untuk perusahaan	24	46	20	3	2	95
	BOBOT NILAI	120	184	60	6	2	372
4	Saya bertahan mengerjakan	21	53	16	4	1	95

	pekerjaan walau menghadapi berbagai kesulitan						
	BOBOT NILAI	105	212	48	8	1	374
Dedication (Dedikasi)							
5	Saya merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan	12	27	17	28	11	95
	BOBOT NILAI	60	108	51	56	11	286
6	Saya memberikan ide/gagasan untuk kemajuan perusahaan	25	51	14	4	1	95
	BOBOT NILAI	125	204	42	8	1	380
7	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan	20	48	23	4		95
	BOBOT NILAI	100	192	69	8		369
8	Saya menerima segala kondisi pekerjaan yang diberikan	29	49	11	3	3	95
	BOBOT NILAI	145	196	33	6	3	383

Absorption (Penghayatan)							
9	Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan	16	54	20	5		95
	BOBOT NILAI	80	216	60	10		366
10	Saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan	18	43	24	8	2	95
	BOBOT NILAI	90	172	72	16	2	352
11	Saya merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja	29	48	13	4	1	95
	BOBOT NILAI	145	192	39	8	1	385
TOTAL		1.150	1.980	558	202	33	3.923

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Dari tabel di atas, dapat diamati bahwa total skor secara keseluruhan terhadap variabel *Employee engagement* adalah **3.923**. Untuk lebih detail mengenai kategori jawaban responden diuraikan sebagai berikut:

Nilai maksimal, nilai minimal, dan interval koefisien yang diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Nilai maksimal} &= 11 \times 5 \times 95 \\ &= 5.225 \\ \text{Nilai minimal} &= 11 \times 1 \times 95 \\ &= 1.045 \\ \text{Interval koefisien} &= (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}) / 5 \\ &= (5.225 - 1.045) / 5 \\ &= 4.180 / 5 \\ &= 836\end{aligned}$$

Maka, nilai interval koefisien adalah sebesar 836. Dengan keterangan:

$$\begin{aligned}\text{Sangat baik} &: 4.393 - 5.229 \\ \text{Baik} &: 3.556 - 4.392 \\ \text{Cukup baik} &: 2.719 - 3.555 \\ \text{Tidak baik} &: 1.882 - 2.718 \\ \text{Sangat tidak baik} &: 1.045 - 1.881\end{aligned}$$

Berdasarkan keterangan di atas mengenai variabel *Employee engagement* (X) beserta penjelasannya, dapat disimpulkan bahwa *Employee engagement* di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat berada di kategori baik.

2. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja ialah pencapaian yang mencakup baik dalam hal kualitas maupun kuantitas dari pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan arahan yang diberikan kepadanya.

a. Kualitas

Terdapat 3 indikator yang menjadi alat ukur dimensi aspek kualitas pada Lingkungan ADPIN BKKBN Pusat dan dapat diamati dan dipahami melalui interpretasi dan tabel di bawah ini:

1) Melaksanakan pekerjaan sesuai standar kerja

Tabel 4. 18 Tanggapan responden tentang melaksanakan pekerjaan sesuai standar kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	25	26,3%
Setuju	60	63,2%
Netral	10	10,5%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	95	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Tabel di atas memperlihatkan hasil mengenai pelaksanaan pekerjaan sesuai standar kerja pada pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat. Pegawai yang menyatakan sangat setuju terdapat 25 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 26,3%. Pegawai yang menyatakan setuju terdapat 60 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 63,2%. Pegawai yang menyatakan netral terdapat 10 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 10,5%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai pelaksanaan pekerjaan sesuai standar kerja dalam pernyataan ‘Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan’ ialah setuju. Artinya, pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat dapat

dinyatakan mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

2) Memberikan kemampuan maksimal dalam bekerja

Tabel 4. 19 Tanggapan responden tentang memberikan kemampuan maksimal dalam bekerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	39	42,4%
Setuju	35	36,8%
Netral	21	22,1%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	95	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Tabel di atas memperlihatkan hasil mengenai usaha dalam memaksimalkan kemampuan ketika bekerja pada pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat. Pegawai yang menyatakan sangat setuju terdapat 39 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 42,4%. Pegawai yang menyatakan setuju terdapat 35 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 36,8%. Pegawai yang menyatakan netral terdapat 21 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 22,1%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai usaha dalam memaksimalkan kemampuan ketika bekerja dalam pernyataan ‘Saya selalu memaksimalkan kemampuan dalam bekerja’ ialah sangat setuju. Artinya, pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat dapat dinyatakan selalu memberikan kemampuan maksimal ketika bekerja.

3) Mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja

Tabel 4. 20 Tanggapan responden tentang kemampuan meminimalisir kesalahan dalam bekerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	23	24,2%
Setuju	60	63,1%
Netral	10	10,5%
Tidak setuju	2	2,1%
Sangat tidak setuju	-	-
Total	95	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Tabel di atas memperlihatkan hasil mengenai usaha dalam meminimalisir kesalahan ketika bekerja pada pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat. Pegawai yang menyatakan sangat setuju terdapat 23 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 24,2%. Pegawai yang menyatakan setuju terdapat 60 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 63,1%. Pegawai yang menyatakan netral terdapat 10 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 10,5%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju terdapat 2 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 2,1%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai usaha dalam meminimalisir kesalahan ketika bekerja dalam pernyataan ‘Saya mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja’ ialah setuju. Artinya, pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat dapat dinyatakan mampu meminimalisir kesalahan ketika bekerja.

b. Kuantitas

Terdapat 3 indikator yang menjadi alat ukur dimensi aspek kuantitas pada Lingkungan ADPIN BKKBN Pusat dan dapat diamati dan dipahami melalui interpretasi dan tabel di bawah ini:

1) Mampu memenuhi target kerja

Tabel 4. 21 Tanggapan responden tentang kemampuan memenuhi target kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	32	33,7%
Setuju	51	53,7%
Netral	11	11,6%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	1	1,1%
Total	95	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil mengenai kemampuan memenuhi target kerja pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat. Pegawai yang menyatakan sangat setuju terdapat 32 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 33,7%. Pegawai yang menyatakan setuju terdapat 51 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 53,7%. Pegawai yang menyatakan netral terdapat 11 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 11,6%. Pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju terdapat 1 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 1,1%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kemampuan memenuhi target kerja dalam pernyataan ‘Saya mampu memenuhi target kerja yang sudah ditetapkan’ ialah setuju. Artinya, pegawai di lingkungan ADPIN

BKKBN Pusat dapat dinyatakan mampu bekerja memenuhi target yang telah ditetapkan.

2) Mampu bekerja memenuhi harapan organisasi

Tabel 4. 22 Tanggapan responden tentang kemampuan bekerja memenuhi harapan organisasi

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	9	9,5%
Setuju	34	35,8%
Netral	26	27,4%
Tidak setuju	26	27,4%
Sangat tidak setuju	-	-
Total	95	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Tabel di atas memperlihatkan hasil mengenai kemampuan bekerja memenuhi harapan organisasi di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat. Pegawai yang menyatakan sangat setuju terdapat 9 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 9,5%. Pegawai yang menyatakan setuju terdapat 34 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 35,8%. Pegawai yang menyatakan netral terdapat 26 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 27,4%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju terdapat 26 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 27,4%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kemampuan bekerja memenuhi harapan organisasi dalam pernyataan ‘Saya mampu bekerja memenuhi harapan organisasi’ ialah setuju. Artinya, pegawai di lingkungan ADPIN

BKKBN Pusat dapat dinyatakan mampu bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

3) Mampu bekerja sesuai prosedur kerja

Tabel 4. 23 Tanggapan responden tentang kemampuan bekerja sesuai prosedur kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	29	30,5%
Setuju	51	53,7%
Netral	13	13,7%
Tidak setuju	2	2,1%
Sangat tidak setuju	-	-
Total	95	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Tabel di atas memperlihatkan hasil mengenai kemampuan bekerja sesuai prosedur kerja di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat. Pegawai yang menyatakan sangat setuju terdapat 29 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 30,5%. Pegawai yang menyatakan setuju terdapat 51 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 53,7%. Pegawai yang menyatakan netral terdapat 13 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 13,7%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju terdapat 2 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 2,1%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kemampuan bekerja sesuai prosedur kerja dalam pernyataan ‘Saya mampu bekerja sesuai prosedur kerja yang sudah ditetapkan’ ialah setuju. Artinya, pegawai di lingkungan ADPIN

BKKBN Pusat dapat dinyatakan mampu bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan.

c. Pelaksanaan Tugas

Terdapat 3 indikator yang menjadi alat ukur dimensi aspek pelaksanaan tugas pada Lingkungan ADPIN BKKBN Pusat dan dapat diamati dan dipahami melalui interpretasi dan tabel di bawah ini:

1) Menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini

Tabel 4. 24 Tanggapan responden tentang keahlian menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	13	13,7%
Setuju	26	27,4%
Netral	28	29,5%
Tidak setuju	23	24,2%
Sangat tidak setuju	5	5,3%
Total	95	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Tabel di atas memperlihatkan hasil mengenai tingkat keahlian pegawai dalam bidang yang sedang dikerjakan di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat. Pegawai yang menyatakan sangat setuju terdapat 13 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 13,7%. Pegawai yang menyatakan setuju terdapat 26 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 27,4%. Pegawai yang menyatakan netral terdapat 28 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 29,5%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju terdapat 23 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran

persentase sebesar 24,2%. Pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju terdapat 5 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 5,3%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tingkat keahlian pegawai dalam bidang yang sedang dikerjakan dalam pernyataan ‘Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini’ ialah netral. Artinya, pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat belum mampu untuk menentukan sikap untuk tingkat keahlian pegawai dalam bidang yang sedang dikerjakan.

2) Keterampilan dalam pelaksanaan tugas

Tabel 4. 25 Tanggapan responden tentang keterampilan dalam pelaksanaan tugas

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	33	34,7%
Setuju	48	50,5%
Netral	13	13,7%
Tidak setuju	1	1%
Sangat tidak setuju	-	-
Total	95	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Tabel di atas memperlihatkan hasil mengenai tingkat keterampilan pegawai dalam pelaksanaan tugas di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat. Pegawai yang menyatakan sangat setuju terdapat 33 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 34,7%. Pegawai yang menyatakan setuju terdapat 48 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 50,5%. Pegawai yang menyatakan netral terdapat 13 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran

persentase sebesar 13,7%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju terdapat 1 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 1%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tingkat keterampilan pegawai dalam pelaksanaan tugas dalam pernyataan ‘Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya’ ialah setuju. Artinya, pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat memiliki keterampilan yang sangat baik ketika melaksanakan tugasnya.

3) Ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan

Tabel 4. 26 Tanggapan responden tentang Ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	14	14,7%
Setuju	22	23,2%
Netral	13	13,7%
Tidak setuju	31	32,6%
Sangat tidak setuju	15	15,8%
Total	95	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Tabel di atas memperlihatkan hasil mengenai ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat. Pegawai yang menyatakan sangat setuju terdapat 14 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 14,7%. Pegawai yang menyatakan setuju terdapat 22 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 23,2%. Pegawai yang menyatakan netral terdapat 13 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 13,7%. Pegawai yang menyatakan tidak

setuju terdapat 31 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 32,6%. Pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju terdapat 15 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 15,8%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan pegawai dalam pernyataan ‘Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan’ ialah tidak setuju. Artinya, pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat belum mampu menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan ketika melaksanakan tugasnya.

d. Tanggung Jawab

Terdapat 3 indikator yang menjadi alat ukur dimensi aspek tanggung jawab pada Lingkungan ADPIN BKKBN Pusat dan dapat diamati dan dipahami melalui interpretasi dan tabel di bawah ini:

1) Memiliki sikap dan kesadaran yang tinggi

Tabel 4. 27 Tanggapan responden tentang sikap dan kesadaran yang tinggi

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	28	29,5%
Setuju	42	44,2%
Netral	25	26,3%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	95	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Tabel di atas memperlihatkan hasil mengenai sikap dan kesadaran yang tinggi pada tanggung jawab pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat. Pegawai yang menyatakan

sangat setuju terdapat 28 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 29,5%. Pegawai yang menyatakan setuju terdapat 42 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 44,2%. Pegawai yang menyatakan netral terdapat 25 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 26,3%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai sikap dan kesadaran yang tinggi pada tanggung jawab pegawai dalam pernyataan ‘Saya memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan’ ialah setuju. Artinya, pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat telah menunjukkan sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan.

2) Menyelesaikan pekerjaan dengan benar

Tabel 4. 28 Tanggapan responden tentang menyelesaikan pekerjaan dengan benar

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	24	25,3%
Setuju	57	60%
Netral	14	14,8%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	95	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Tabel di atas memperlihatkan hasil mengenai penyelesaian pekerjaan dengan benar di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat. Pegawai yang menyatakan sangat setuju terdapat 24 pegawai

dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 25,3%. Pegawai yang menyatakan setuju terdapat 57 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 60%. Pegawai yang menyatakan netral terdapat 14 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 14,8%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan dengan benar dalam pernyataan ‘Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar hingga pekerjaan itu selesai’ ialah setuju. Artinya, pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar hingga tuntas.

3) Menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan pimpinan

Tabel 4. 29 Tanggapan responden tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan pimpinan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	13	13,7%
Setuju	47	49,5%
Netral	35	36,8%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	95	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Tabel di atas memperlihatkan hasil pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat. Pegawai yang menyatakan sangat setuju terdapat 13 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 13,7%. Pegawai yang menyatakan setuju terdapat 47 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 49,5%.

Pegawai yang menyatakan netral terdapat 35 pegawai dan diinterpretasikan dengan besaran persentase sebesar 36,8%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai hasil pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan dalam pernyataan ‘Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan’ ialah setuju. Artinya, pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat selalu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan arahan dari pimpinan.

Hasil uji statistik deskriptif pada tiap dimensi kinerja pegawai antara lain

Tabel 4. 30 Hasil Uji Statistik Deskriptif Dimensi Kinerja Pegawai

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Kualitas	95	8	15	1182	12.44	1.493
Kuantitas	95	8	15	1101	11.59	1.540
Pelaksanaan Tugas	95	6	15	976	10.27	2.368
Tanggung Jawab	95	9	15	1131	11.91	1.625
Kinerja Pegawai	95	32	60	4390	46.21	5.672
Valid N (listwise)	95					

Sumber: Output SPSS Ver 26

Tabel di atas menampilkan jumlah responden (N) terdapat sebanyak 95 pegawai, dimana dari 95 responden ini memiliki jumlah nilai terkecil (Minimum) pada dimensi kualitas sebesar 8, kuantitas sebesar 8, pelaksanaan tugas sebesar 9, tanggung jawab sebesar 9, dan variable Kinerja pegawai sebesar 32. Untuk jumlah nilai terbesar (Maximum) pada dimensi kualitas sebesar 15, kuantitas sebesar 15, pelaksanaan tugas sebesar 15, tanggung jawab sebesar 15, dan variable Kinerja pegawai sebesar 60. Nilai sum atau penjumlahan dari tiap dimensi dan variabel ke-95 pegawai yakni 1182 untuk dimensi kualitas, 1101 untuk dimensi kuantitas, 976 untuk dimensi pelaksanaan tugas, 1131 untuk

dimensi tanggung jawab, dan 4390 untuk variabel Kinerja pegawai. Nilai mean atau rata-rata nilai dari 95 pegawai adalah 12,44 untuk dimensi kualitas, 11,59 untuk dimensi kuantitas, 10,27 untuk dimensi pelaksanaan tugas, 11,91 untuk dimensi tanggung jawab, dan 46,21 untuk variabel Kinerja pegawai. Standar deviasi dari 95 pegawai antara lain 1,493 untuk dimensi kualitas, 1,540 untuk dimensi kuantitas, 2,368 untuk dimensi pelaksanaan tugas, 1,625 untuk dimensi tanggung jawab, dan 5,672 untuk variabel Kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui total skor atau sum pada tiap dimensi dan variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria interval hasil dari analisis deskriptif, dimensi kualitas memiliki skor tertinggi jika dibandingkan dengan hasil analisis dari elemen lain yakni sebesar **1182** yang mana artinya dimensi kualitas berada pada kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, selalu memberikan kemampuan maksimal dalam bekerja, hingga mampu dalam meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Nilai terbesar selanjutnya adalah total skor yang dimiliki oleh dimensi tanggung jawab yakni **1131** yang juga berada pada kategori baik. Hal ini juga terlihat dari kesadaran yang tinggi akan tanggung jawab, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan arahan pimpinan. Selanjutnya, dengan nilai skor **1101** yang dimiliki oleh dimensi kuantitas dan masih berada dalam kategori baik. Hal ini juga terlihat dari kemampuan pegawai dalam memenuhi target kerja, harapan organisasi, dan prosedur kerja. Lalu, terdapat nilai terendah dari seluruh dimensi kinerja pegawai sebesar **976** dimiliki oleh dimensi pelaksanaan tugas dan masih berada pada kategori baik. Yang mana artinya para pegawai di Lingkungan ADPIN BKKBN Pusat secara umum menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini, memiliki keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya, meskipun masih kurang dalam ketepatan waktu hingga kesempurnaan hasil tugasnya.

Untuk melihat lebih detailnya tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai pada lingkungan kedeputian ADPIN BKKBN Pusat dapat dicermati melalui tabel rekapitulasi di bawah:

Tabel 4. 31 Rekapitulasi tanggapan responden variabel kinerja pegawai

NO	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN					TOTAL SKOR
		SS	S	N	TS	STS	
	Kualitas	5	4	3	2	1	
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan	25	60	10			95
	BOBOT NILAI	125	240	30			395
2	Saya selalu memaksimalkan kemampuan dalam bekerja	39	35	21			95
	BOBOT NILAI	195	140	63			398
3	Saya mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja	23	60	10	2		95
	BOBOT NILAI	115	240	30	4		389
	Kuantitas						
4	Saya mampu memenuhi target kerja yang sudah ditetapkan	32	51	11		1	95

	BOBOT NILAI	160	204	33		1	398
5	Saya mampu bekerja memenuhi harapan organisasi	9	34	26	26		95
	BOBOT NILAI	45	136	78	52		311
6	Saya mampu bekerja sesuai prosedur kerja yang sudah ditetapkan	29	51	13	2		95
	BOBOT NILAI	145	204	39	4		392
Pelaksanaan Tugas							
7	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	13	26	28	23	5	95
	BOBOT NILAI	65	104	84	46	5	304
8	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya	33	48	13	1		95
	BOBOT NILAI	165	192	39	2		398
9	Saya sangat menjaga ketepatan waktu	14	22	13	31	15	95

	dan kesempurnaa hasil pekerjaan						
	BOBOT NILAI	70	88	39	62	15	274
Tanggung Jawab							
10	Saya memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan	28	42	25			95
	BOBOT NILAI	140	168	75			383
11	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar hingga pekerjaan itu selesai	24	57	14			95
	BOBOT NILAI	120	228	42			390
12	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan	13	47	35			95
	BOBOT NILAI	65	188	105			358
TOTAL		1.410	2.168	657	170	21	4.390

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Dari tabel di atas, dapat dilihat total skor secara keseluruhan terhadap variabel kinerja pegawai adalah **4.426**. Untuk lebih detail mengenai kategori jawaban responden diuraikan sebagai berikut:

Nilai maksimal, nilai minimal, dan interval koefisien yang diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Nilai maksimal} &= 12 \times 5 \times 95 \\ &= 5.700 \\ \text{Nilai minimal} &= 12 \times 1 \times 95 \\ &= 1.140 \\ \text{Interval koefisien} &= (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}) / 5 \\ &= (5.700 - 1.140) / 5 \\ &= 4.560 / 5 \\ &= 912\end{aligned}$$

Maka, nilai interval koefisien adalah sebesar 912. Dengan keterangan:

$$\begin{aligned}\text{Sangat baik} &: 4.792 - 5.704 \\ \text{Baik} &: 3.879 - 4.791 \\ \text{Cukup baik} &: 2.966 - 3.878 \\ \text{Tidak baik} &: 2.053 - 2.965 \\ \text{Sangat tidak baik} &: 1.140 - 2.052\end{aligned}$$

Berdasarkan keterangan di atas mengenai variabel kinerja pegawai (Y) beserta penjelasannya, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat berada di kategori baik.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam model regresi akan terlihat variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak melalui uji normalitas. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal (Ghozali, 2006). Hasil uji normalitas dapat dicermati melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4. 32 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.94329862
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.053
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS ver 26

Tabel di atas menampilkan hasil uji normalitas dengan perolehan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 dan yang artinya berada diatas nilai signifikan atau alpha 0,05. Maka dari itu, nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dengan demikian bisa ditarik simpulan bahwa data berdistribusi normal, sehingga uji asumsi normalitas terpenuhi dalam model regresi pada penelitian ini.

2. Uji Linearitas

Menurut Priyatno (2010) untuk mengetahui adakah hubungan atau korelasi antara dua variabel yang linear atau tidak secara signifikan dapat dilakukan melalui uji linearitas. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat dinyatakan adanya hubungan linear antara dua variabel. Hasil uji linearitas dapat dicermati melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4. 33 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	3228.704	26	124.181	3.858	.000
	Linearity	1501.645	1	1501.645	46.656	.000
	Deviation from Linearity	1727.059	25	69.082	2.146	.007
Within Groups		2188.622	68	32.186		
Total		5417.326	94			

Sumber: Output SPSS ver 26

Tabel di atas memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,007 yang mana masih lebih besar dari nilai 0,05. Dapat ditarik kesimpulan bahwa antara variabel *Employee engagement* (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan linear. Berarti, bahwa perubahan dalam variabel Y disebabkan secara proporsional oleh perubahan dalam X.

E. Analisis Pengaruh *Employee engagement* terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kedeputian Advokasi Penggerakan dan Informasi BKKBN Pusat

1. Analisis Regresi Sederhana

Pengukuran sejauh mana pengaruh *Employee engagement* terhadap kinerja pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat dilakukan dengan cara analisis regresi sederhana. Untuk mendapatkan hasil nilai regresi pengaruh *Employee engagement* terhadap kinerja pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat, digunakan rumus berikut sebagai alat perhitungan:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas pertama

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Tabel 4. 34 Hasil perhitungan regresi

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	25.823	3.793		6.808
	TOTALX1	.494	.091	.490	5.425
Sig.					

a. Dependent Variable: TOTALY1

Sumber: Output SPSS ver 26

Tabel diatas memperlihatkan hasil dari perhitungan regresi yang diperoleh dari tanggapan responden yang kemudian didistribusikan ke dalam SPSS untuk memahami bagaimana pengaruhnya. Dengan menggunakan analisis regresi linear yang diperoleh dari program SPSS, Dapat dicermati perolehan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 25.823 + 0.494X$$

Hal diatas dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 25.823 yang menunjukkan bahwa tanpa *Employee engagement* (X) maka nilai konsisten kinerja pegawai (Y) ialah sejumlah 25.823. Serta koefisien regresi sejumlah 0.494 dapat diartikan bahwa Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sejumlah 0.494 setiap adanya pertambahan 1% tingkat *Employee engagement* (X). Nilai signifikan yakni 0,000 yang mana masih lebih kecil dari probabilitas 0,05 menandakan bahwa pengaruhnya signifikan.

2. Uji – t

Menguji hipotesis yang bertujuan untuk memperoleh kesimpulan variabel bebas yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dapat dilakukan dengan Uji -t. Untuk menguji statistik t hipotesisnya antara lain:

H0 diterima apabila $t - \text{hitung} < t - \text{tabel}$

H1 diterima apabila $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$

Tabel 4. 35 Hasil Perhitungan Uji-t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25.823	3.793		6.808
	TOTAL.X1	.494	.091	.490	5.425

a. Dependent Variable: TOTAL.Y1

Sumber: Output SPSS ver 26

Tabel di atas menunjukkan nilai t hitung sejumlah 5.425 dan t tabel diketahui sejumlah 1.986. Jika dikomparasi antara t hitung dengan t tabel maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak karena t hitung sejumlah 5.425 lebih besar dari t tabel yaitu 1.986. Hasil ini memperlihatkan Pengaruh *Employee engagement* terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan ADPIN BKKBN Pusat adalah signifikan. Semakin baik *Employee engagement* maka semakin meningkatnya kinerja pegawai di lingkungan ADPIN BKKBN Pusat, sehingga hipotesis diterima.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Sumbangan atau kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat diketahui melalui angka yang menyatakan nilai koefisien determinasi (R^2) (Siregar, 2017). Untuk melihat hasil perhitungan tersebut menggunakan SPSS dapat dicermati melalui tabel di bawah:

Tabel 4. 36 Hasil Perhitungan koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 ^a	.240	.232	4.970

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X1
b. Dependent Variable: TOTAL.Y1

Sumber: Output SPSS ver 26

Tabel di atas memperlihatkan variabel bebas yakni *Employee engagement* memiliki korelasi yang positif kuat dengan variabel terikat yakni kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi (r) sejumlah 0,490. Diperolehnya nilai R^2 sejumlah 0,240 dari hasil perhitungan dan diinterpretasikan dengan besaran presentasi 24% yang menunjukkan bahwa 24% faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *Employee engagement*. Sedangkan 76% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

F. Pembahasan

Persamaan $Y = 25,823 + 0,494X$ diperoleh dari hasil uji analisis regresi sederhana, yang mana persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien variabel *Employee engagement* (X) bernilai positif. Hal ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang linear atau searah antara variabel X dan Y. Dengan ini, dapat disimpulkan bahwa *Employee*

engagement berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan ADPIN BKKBN Pusat.

Nilai koefisien sebesar 0,494 memiliki arti kenaikan satu tingkat pada variabel *Employee engagement* akan berdampak pada kenaikan variabel kinerja pegawai sejumlah 0,494 dan ketika terjadi penurunan satu tingkat pada variabel *Employee engagement*, maka akan berdampak pada turunnya tingkat variabel kinerja pegawai sebesar 0,49. Dengan ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik *Employee engagement*, maka semakin baik pula kinerja pegawainya dan begitu sebaliknya.

Uji hipotesis yang dilakukan dengan uji-t terlihat dari t hitung yang lebih besar dari t tabel. Dalam penelitian ini, t hitung sejumlah 5.425 dan t tabel sejumlah 1.986. Hal ini memperlihatkan adanya pengaruh *Employee engagement* terhadap kinerja. Hasil koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka 0,490 yang mana *Employee engagement* mempengaruhi kinerja pegawai di Lingkungan ADPIN BKKBN Pusat sebesar 49% dan 51% sisanya adalah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Melalui penjelasan di atas, Penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan ADPIN BKKBN Pusat. Dengan demikian, jika semakin baik *Employee engagement* pada pegawai maka kinerja pegawai juga akan meningkat.