

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini menghasilkan simpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan pengujian menggunakan uji Kruskal Wallis didapatkan hasil tidak terdapat perbedaan kinerja individu dalam empat kelompok hierarki *employee engagement* pada Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan.
2. Untuk meningkatkan *employee engagement* diperlukan peningkatan pada Elemen *Valuing Employee Opinions*, Elemen *Materials and Equipment*, Elemen *Recognition and Praise*, dan Elemen *Mentoring*.

B. Saran

Untuk meningkatkan penelitian lanjutan dapat dielaborasi dengan mengupayakan memperoleh data dari observasi yang membuktikan *employee engagement*. Selain itu kinerja pegawai terkait dengan variabel-variabel lain selain *employee engagement*. Penelitian yang dilakukan pada beberapa biro atau pada organisasi yang lebih besar juga dapat meningkatkan kualitas penelitian.

Saran yang dapat penulis berikan berdasarkan data kinerja pegawai adalah mengenai distribusi kinerja yang seluruhnya melebihi target. Pengelola kinerja perlu melihat kembali data-data historis terkait perencanaan sampai *performance appraisal* sehingga pengelolaan kinerja dapat memberikan nilai tambah dikemudian hari.

Selain itu untuk meningkatkan *employee engagement* pada Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan dapat dilakukan beberapa aktivitas yang terkait elemen-elemen *employee engagement* berikut.

1. Meningkatkan skor Elemen *Valuing Employee Opinions* dengan cara:
 - a. menambah jenis informal *meeting* yang melibatkan manajemen dan pegawai, dilakukan dengan kegiatan “Biro Organta Informal *Meeting*” setiap semester dengan berbasis pada pengidentifikasian permasalahan kongkret pelaksanaan tugas pegawai sehari-hari berikut merumuskan rencana kerja penyelesaian permasalahannya;
 - b. menambah frekuensi *group coaching* manajemen kepada pegawai, manajemen perlu menyusun jadwal *group coaching* yang dilakukan oleh seluruh jenjang manajerial setidaknya setiap semester untuk memastikan terdapat komunikasi dua arah antara manajemen dan pegawai;
 - c. menyelenggarakan *event* berkaitan dengan inovasi yang menargetkan partisipasi pegawai, pelibatan pegawai melalui “Ide Inovasi Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan” yang memungkinkan pegawai mengutarakan ide atau gagasannya untuk penyelesaian permasalahan pelaksanaan tugas sekaligus terlibat dalam implementasinya; dan
 - d. meningkatkan keterlibatan pegawai dalam manajemen kebijakan (perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kebijakan).
2. Meningkatkan skor Elemen *Materials and Equipment* dengan cara:
 - a. menyelaraskan spesifikasi perlengkapan dan peralatan dengan kebutuhan masing-masing pegawai untuk melakukan pekerjaan;
 - b. melibatkan pegawai dalam identifikasi kebutuhan perlengkapan dan peralatan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan, manajemen menyediakan formulir daring yang dapat diakses setiap awal tahun untuk mendukung penyelesaian Indikator Kinerja Utama dalam Kontrak Kinerja pegawai; dan

- c. menyediakan kolaboratif *tools* yang memungkinkan manajemen dan pegawai untuk memantau perkembangan pelaksanaan tugas.
3. Meningkatkan skor Elemen *Recognition and Praise* dengan cara:
- a. membangun budaya yang lebih berfokus pada kekuatan dan kesuksesan bukan pada kelemahan dan kekurangan pegawai;
 - b. memberikan sebagian kewenangan dan tanggung (desentralisasi) manajemen kepada pegawai yang berkompeten untuk menyelesaikan permasalahan, penentuan *project* sebagai tugas tambahan bagi pegawai yang memiliki potensi; dan
 - c. memberikan apresiasi baik secara formal maupun informal kepada pegawai yang kualitas kerjanya baik berdasarkan desentralisasi tugas, apresiasi formal dapat berupa pertimbangan dalam jenjang karir dan informal berupa ucapan terima kasih berikut piagam penghargaan.
4. Meningkatkan skor Elemen *Mentoring* dengan cara
- a. membangun budaya yang memastikan manajer dapat berperan sebagai pimpinan formal maupun informal;
 - b. mengelola program *mentor* dan *mentee* untuk memastikan pegawai mendapatkan bimbingan secara berkelanjutan dengan membangun dashboard *project mentor* dan *mentee*;
 - c. memastikan pegawai mendapatkan *feed back* baik dalam proses penyelesaian pekerjaan maupun hasil pekerjaan melalui pola *squad team* dan forum *senior manger*; dan
 - d. mengelola dan mengoptimalkan *knowledge management system* yang telah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayoup, H., Omar, N., & Rahman, I. K. (2012). Implementation Of Balanced Scorecard (BSC) In A Malaysian GLC: Perceptions of Middle Managers. *Asia-Pacific Management Accounting Journal*, 7(2), 99-126.
- Azizah, A., & Gustomo, A. (2015). The Influence of Employee Engagement To Employee Performance At PT Telkom Bandung. *Journal of Business and Management*, 4(7), 817-829.
- Blumberg, K. (2007). Diambil kembali dari 12 - The Elements of Great Managing: https://kentblumberg.typepad.com/kent_blumberg/files/12_the_elements_of_great_managing_summarized_by_kent.pdf
- Buckingham, M., & Coffman, C. (1999). *First, Break All the Rules: What the World's Greatest Managers Do Differently*. New York: Simon & Schuster.
- Chavan, M. (2009). The balanced scorecard: A new challenge. *Journal of Management Development*, 28(5), 393-406.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches Fifth Edition*. Los Angeles: SAGE Publications, Inc.
- Daft, R. L. (2009). *Management* (9th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Gallup, Inc. (2013). Gallup Employee Engagement. *Q12 Survey Implementation Guide*. Washington, DC, United States: Gallup, Inc.
- Gary, D. (2013). *Human Resource Management* (13th Edition ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Gesi, B., Laan, R., & Lamaya, F. (2019, Oktober). Manajemen dan Eksekutif. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 51-66.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Killham, E. A., & Agrawal, S. (2009). *Q12® Meta-Analysis: The Relationship Between Engagement at Work and Organizational Outcomes*. Washington, D.C.: Gallup, Inc.
- Havenga, W., Brand, C., & Visagie, J. (2013). Revisiting the Validity and Reliability of the Gallup Workplace Audit in a South African Petrochemical Company. *Journal of the Social Sciences*, 37(1), 69-79.
- Havenga, W., Stanz, K., & Visagie, J. (2011). Evaluating the difference in employee engagement before and after business and cultural transformation interventions. *African Journal of Business Management*, 5(22), 8804-8820.

- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992). The Balanced Scorecard - Measures that Drive Performance. *Harvard Business Review*, Januari-Februari, 71-79.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). Linking the Balanced Scorecard to Strategy. *California Management Review*, 39(1), 53-79.
- Kementerian Keuangan. (2012). Dipetik April 30, 2019, dari Buletin Kinerja Edisi XIV/2012:
<https://www.kemenkeu.go.id/sites/default/files/buletin%20kinerja/buletin%20kinerja%20xiv-2012/html/files/assets/basic-html/page1.html>
- Kementerian Keuangan. (2014). Keputusan Menteri Keuangan Nomor 467/KMK.01/2014 Tentang Pengelolaan Kinerja Di Lingkungan Kementerian Keuangan. Jakarta: Kementerian Keuangan.
- Kementerian Keuangan. (2017, Oktober 5). Dipetik April 30, 2019, dari Kementerian Keuangan Republik Indonesia:
<https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/menkeu-bekerjalalah-dengan-passion-untuk-indonesia/>
- Kementerian Keuangan. (2018). Peraturan Menteri Keuangan Nomor 217/PMK.01/2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan. Kementerian Keuangan.
- Kementerian Keuangan. (2019). Peraturan Menteri Keuangan Nomor 229/PMK.01/2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 217/PMK.01/2018 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan. Kementerian Keuangan.
- Little, B., & Little, P. (2016). Employee Engagement: Conceptual Issues. *Journal Of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 10(1), 111-120.
- MacDonald, S., & Headlam, N. (2011). *Research Methods Handbook: Introductory guide to research methods for social research*. Manchester: CLES.
- Marfuah, R. (2021). Kementerian Keuangan. (Y. Wulandari, Editor) Diambil kembali dari Sekretariat Jenderal:
<https://setjen.kemenkeu.go.id/in/post/kemenkeu-akan-selenggarakan-survei-employee-engagement-dalam-waktu-dekat>
- Marrelli, A. F. (2011). Employee Engagement and Performance Management in the Federal Sector. *Performance Improvement*, 50(5), 5-13.
- Masrizal. (2012). Mixed Method Research. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Andalas*, 6(2).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management* (12th Edition ed.). Mason: Thomson South-Western.

- Motyka, B. (2018). Employee engagement and performance: a systematic literature review. *International Journal of Management and Economics*, 54(3), 227–244.
- Niven, P. R. (2002). *Balanced Scorecard Step by Step: Maximizing Performance and Mantaining Results*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Othman, S. A., & Nik Mahmood, N. (2019). Linking Employee Engagement Towards Individual Work Performance Through Human Resource Management Practice: From High Potential Employee's Perspectives. *Management Science Letters*, 9, 1083–1092.
- Pamungkas, B. A. (2012). Analisis Variabel Pembentuk dan Pengaruhnya Terhadap WOM Mahasiswa Perguruan Tinggi Jenjang Pendidikan Strata Satu di Indonesia: Studi Kasus Program Ekstensi FE Universitas Indonesia. Jakarta: Program Studi Ekstensi Manajemen, Universitas Indonesia.
- Pereira, M. M., & Melão, N. F. (2012). The implementation of the balanced scorecard in a school district: Lessons learned from an action research study. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 61(8), 919-939.
- Pulakos, E. D. (2004). *Performance Management: A roadmap for developing, implementing and evaluating performance management systems*. Alexandria: SHRM Foundation.
- Putri, V. L., & Welly, J. (2014). Measuring the Level of Employee Engagement Using Q12 Gallup: Case Study in PT Safta Ferti. *Journal Of Business and Management*, 3(8), 904-912.
- Rainey, H. G. (2014). *Understanding and Managing Public Organization* (5th Edition ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2011). *Management* (11th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2010). Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadership & Organization Development Journal*, 324-336.
- Rosenberg, B. D., & Navarro, M. A. (2018). Semantic Differential Scaling. Dalam *The SAGE Encyclopedia of Educational Research, Measurement, and Evaluation* (hal. 1504-1507). Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- Sale, J., Lohfeld, L., & Brazil, K. (2002). Revisiting the Quantitative-Qualitative Debate: Implications for Mixed-Methods Research. *Quality & Quantity*, 36, 43–53.

Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), 67-89.

Sridevi, M. S., & Markos, S. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89-96.

Stewart, S. M., Gruys, M. L., & Storm, M. (2010). Forced Distribution Performance Evaluation Systems: Advantages, Disadvantages and Keys to Implementation. *Journal of Management and Organization*, 16(1), 168-179.

Syafri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Sumedang: Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Press.

Winseman, A. L. (2002, November 12). *Meeting Members' Needs: "Do I Belong?"*. Diambil kembali dari Gallup, Inc.: Gallup
<https://news.gallup.com/poll/7189/meeting-members-needs-do-belong.aspx>

Winseman, A. L. (2002, November 19). *Meeting Members' Needs: "How Can We Grow?"*. Diambil kembali dari Gallup, Inc.:
<https://news.gallup.com/poll/7246/Meeting-Members-Needs-How-Can-Grow.aspx>

Winseman, A. L. (2002, Oktober 29). *Meeting Members' Needs: "What Do I Get?"*. Diambil kembali dari Gallup, Inc.:
<https://news.gallup.com/poll/7090/Meeting-Members-Needs-What-Get.aspx>

Winseman, A. L. (2002, November 5). *Meeting Members' Needs: "What Do I Give?"*. Diambil kembali dari Gallup, Inc.:
<https://news.gallup.com/poll/7129/Meeting-Members-Needs-What-Give.aspx>

Winseman, A. L. (2002, Oktober 22). *Meeting Members' Needs: Hierarchy of Belonging*. Diambil kembali dari Gallup, Inc.:
<https://news.gallup.com/poll/7048/meeting-members-needs-hierarchy-belonging.aspx>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Hierarki *employee engagement* dan kinerja pegawai Pegawai Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan Tahun 2019

Responden	Basic Needs	Individual	Teamwork	Growth	Hierarki	Individual Performance
1	28	35	31	36	Growth	108,8
2	30	29	29	34	Growth	107,4
3	38	37	31	38	Basic Needs	107,2
4	34	30	33	34	Basic Needs	106,2
5	28	29	30	28	Teamwork	114,1
6	28	32	32	30	Individual	112,6
7	30	31	28	32	Growth	111,8
8	30	31	30	32	Growth	113,3
9	24	35	37	18	Teamwork	103,5
10	32	32	32	32	Basic Needs	106,5
11	34	35	34	34	Individual	108,8
12	38	29	31	34	Basic Needs	107,1
13	40	38	40	40	Basic Needs	104,8
14	36	37	36	36	Individual	113,5
15	40	40	36	40	Basic Needs	118,2
16	30	30	29	28	Basic Needs	108,5
17	40	37	37	36	Basic Needs	103,7
18	36	36	34	36	Basic Needs	110,1
19	36	31	35	36	Basic Needs	106,4
20	36	37	31	38	Growth	109,6
21	30	32	33	34	Growth	105,5
22	38	39	38	40	Growth	105,3
23	40	40	40	40	Basic Needs	112,4
24	36	36	36	36	Basic Needs	107,3
25	28	39	40	40	Teamwork	102,7
26	32	30	34	34	Teamwork	106
27	32	31	31	32	Basic Needs	108,6
28	36	31	33	32	Basic Needs	109,1
29	38	35	33	32	Basic Needs	109,8
30	34	35	35	34	Basic Needs	109,6
31	32	35	36	36	Teamwork	113,1
32	34	32	30	34	Basic Needs	104,6
33	34	31	31	36	Growth	112,3
34	30	29	31	28	Teamwork	107
35	30	26	31	32	Growth	107,9
36	28	31	33	32	Teamwork	106,8
37	32	34	30	32	Individual	105,7
38	32	38	39	40	Growth	111,4
39	32	28	29	28	Basic Needs	106
40	34	33	35	32	Teamwork	105,9
41	28	19	26	26	Basic Needs	105,6
42	32	30	31	32	Basic Needs	105,9
43	32	33	34	32	Teamwork	106
44	32	30	33	28	Teamwork	107,9
45	34	37	36	36	Individual	105,1
46	28	33	33	34	Growth	103,4

Sumber: data diolah (2021)

PEDOMAN WAWANCARA
PENINGKATAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA BIRO ORGANISASI DAN
KETATALAKSANAAN KEMENTERIAN KEUANGAN

I. Jadwal Wawancara

Tanggal, hari :
Waktu mulai dan selesai :

II. Identitas informan

Jenis kelamin :
Usia :
Jabatan :
Pendidikan terakhir :
Lama masa jabatan :

III. Pertanyaan penelitian

1. Bagaimanakah *employee engagement* pegawai Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan?

2. Menurut pengamatan Bapak masalah terkait *employee engagement* apakah yang terjadi pada Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan?

3. Pengukuran *employee engagement* menunjukkan empat elemen dengan nilai terendah adalah Penghargaan Pendapat Bawahan (*Valuing Employee Opinions*), Ketersediaan Bahan dan Peralatan Kerja (*Materials and Equipment*), Pengakuan dan Pujian (*Recognition and Praise*), dan Dukungan dalam Lingkungan Kerja (*Mentoring*), menurut pendapat Bapak intervensi apa yang diperlukan untuk memperbaiki hal tersebut?

a. Elemen Penghargaan Pendapat Bawahan

b. Elemen Bahan dan Peralatan Kerja

c. Elemen Pengakuan dan Pujian

d. Elemen Dukungan dalam Lingkungan Kerja

Peneliti,

Informan,

Nama peneliti

Nama informan

Pedoman Telaahan Dokumen

ENGAGEMENT PEGAWAI BIRO ORGANTA



15 DESEMBER 2020

AGENDA

-  **I. Evaluasi umum selama periode WFH**
 - Evaluasi Umum
 - Kesehatan Fisik
 - Kesehatan Mental
-  **II. Kepuasan & Engagement Biro Organta**
 - Tingkat Kepuasan Pegawai Biro Organta
 - Tingkat Engagement Pegawai Biro Organta
 - Indeks Engagement dengan metode Gallup
 - Indeks Engagement dengan metode AON Hewitt
-  **III. Engagement per Bagian**
 - Bagian SOPB
 - Bagian OJF I
 - Bagian OJF II
 - Bagian AEJ
 - Bagian TKPP
-  **IV. Social Network Analysis dan Komentar Terbuka**

POLITEKNIK STIA LAN

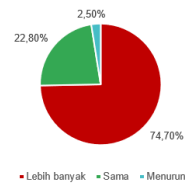
J A K A R T A



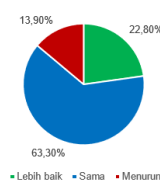
Evaluasi WFH



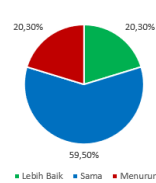
Beban Kerja Selama WFH



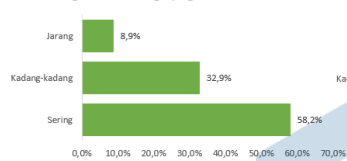
Kesehatan Fisik Selama WFH



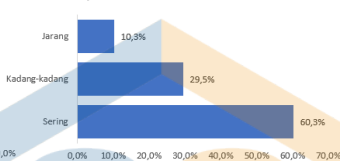
Kesehatan Mental Selama WFH



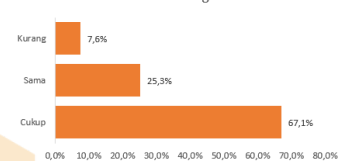
Kegiatan olahraga pegawai selama WFH



Kesempatan melakukan hobi selama WFH



Waktu bersama keluarga selama WFH



Sekretariat Jenderal

PRIME
professional - responsive - innovative - modern - enthusiastic



Kesehatan Fisik



Hanya:

18,2%

Responden yang mengaku kesehatan fisiknya menurun dan merasa tidak punya banyak waktu berolahraga

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.548 ^a	.300	.251	.51406	.300	6.170	5	72	.000

a. Predictors: (Constant), Keluarga, Olahraga, ABK, Mental, Hobi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B.	
		B	Std. Error	Beta				Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.718	.524			1.371	.175	-.326	1.762
	ABK	-.085	.139	-.067	-.611	.543		-.363	.193
	Mental	.499	.107	.541	4.659	.000		.285	.712
	Olahraga	.039	.079	.061	.497	.621		-.117	.194
	Hobi	-.105	.082	-.158	-1.271	.208		-.269	.059
	Keluarga	.140	.079	.199	1.759	.083		-.019	.298

a. Dependent Variable: Fisik

Sekretariat Jenderal

- ❖ Meskipun model regresi linear dengan variabel dependen kesehatan fisik signifikan dipengaruhi oleh variabel independent yang ada
- ❖ Namun jika dilihat pengaruhnya per-variabel, hanya kesehatan mental dan waktu bersama keluarga saja yang secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kesehatan fisik

PRIME
professional - responsive - innovative - modern - enthusiastic

J A K A R T A



Kesehatan Mental



Sebanyak:

93,8%

Responden yang mengaku kesehatan mentalnya menurun dan merasa memiliki beban kerja yang lebih banyak selama WFH

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.668 ^a	.446	.407	.49628	.446	11.585	5	72	.000

a. Predictors: (Constant), Fisik, Keluarga, Olahraga, ABK, Hobi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta				Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	2.571	.413			6.226	.000	1.748	3.394
	ABK	-.229	.132	-.167		-1.734	.087	-.493	.034
	Olahraga	-.182	.072	-.264		-2.525	.014	-.326	-.038
	Hobi	.080	.080	.112		1.009	.316	-.079	.239
	Keluarga	-.208	.074	-.274		-2.801	.007	-.356	-.060
	Fisik	.465	.100	.428		4.659	.000	.266	.663

a. Dependent Variable: Mental

- ❖ Secara model, model regresi linear dengan variabel dependen kesehatan mental signifikan dipengaruhi oleh variabel independent yang ada
- ❖ Hanya variabel hobi saja yang tidak secara signifikan memengaruhi kesehatan mental

Sekretariat Jenderal

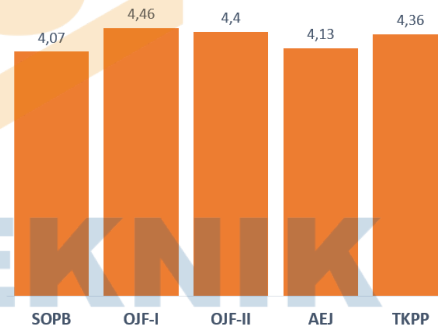
PRIME
professional - responsive - innovative - modern - enthusiastic



Tingkat Kepuasan Pegawai Biro Organta



Indeks Kepuasan Pegawai per-Bagian



4,29

Indeks kepuasan pegawai Biro Organta

Sekretariat Jenderal

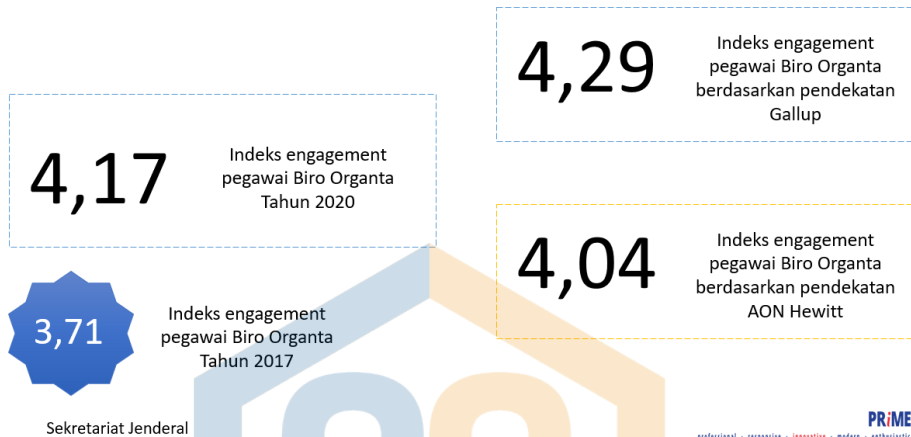
PRIME
professional - responsive - innovative - modern - enthusiastic

J A K A R T A



Tingkat Engagement Pegawai Biro Organta

II



Tingkat kepuasan di Biro Organta:

dipengaruhi oleh *engagement* dan kesempatan pegawai melaksanakan hobi

II

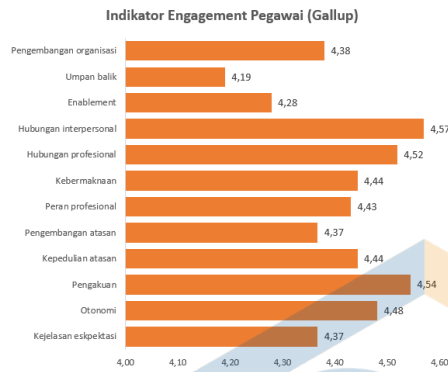


POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A



Insight dari metode Gallup

II



3 praktik terbaik di Biro Organta:

1. Hubungan interpersonal
2. Pengakuan
3. Hubungan profesional

Terdapat ruang perbaikan pada praktik berikut:

1. Umpan balik
2. *Enablement* (dukungan peralatan)
3. Kejelasan ekspektasi
4. Pengembangan oleh atasan

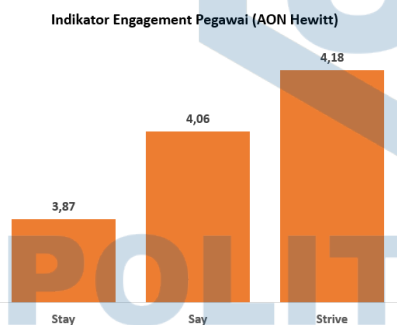
Sekretariat Jenderal

PR/ME
professional - responsive - innovative - modern - enthusiastic



Insight dari metode AON Hewitt

II



STRIVE:

Praktik organisasi yang sudah baik di Biro Organta membuat pegawai merasa terinspirasi dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya

STAY:

Terdapat aspirasi dari beberapa orang staf yang berfikir untuk meninggalkan Biro Organta.

Sekretariat Jenderal

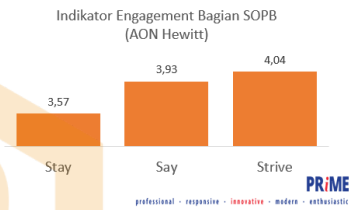
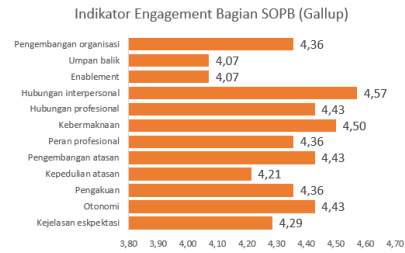
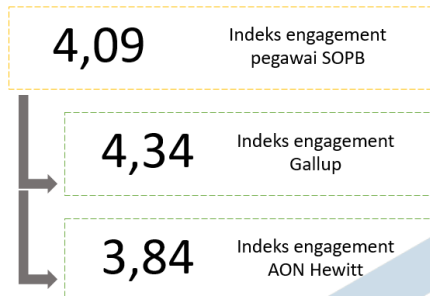
PR/ME
professional - responsive - innovative - modern - enthusiastic

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A



Engagement di Bagian SOPB

III

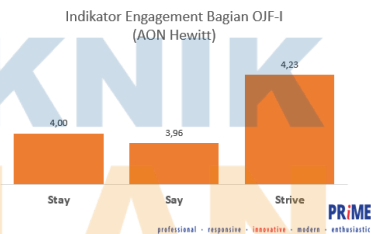
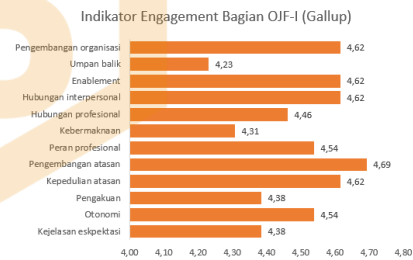
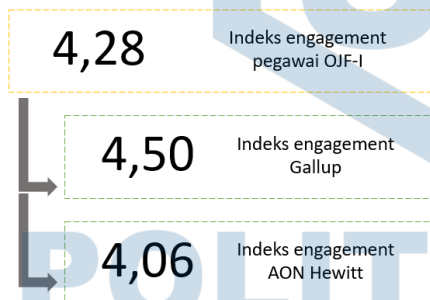


Sekretariat Jenderal



Engagement di Bagian OJF-I

III



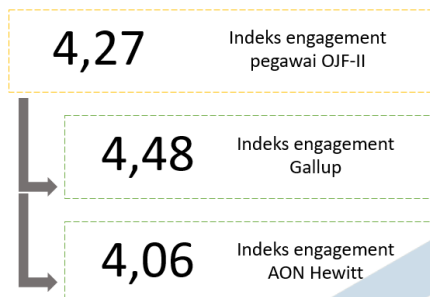
Sekretariat Jenderal

J A K A R T A



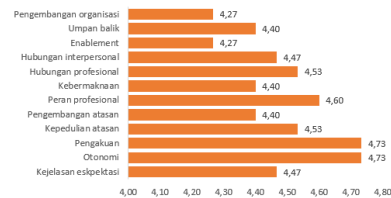
Engagement di Bagian OJF-II

III

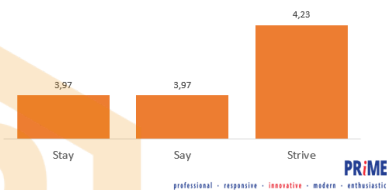


Sekretariat Jenderal

Indikator Engagement Bagian OJF-II (Gallup)

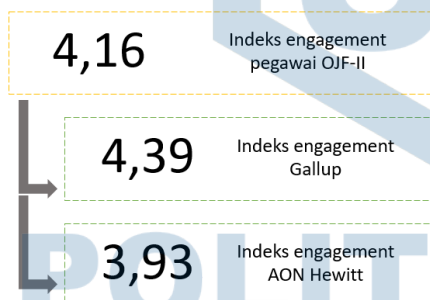


Indikator Engagement Bagian OJF-II (AON Hewitt)



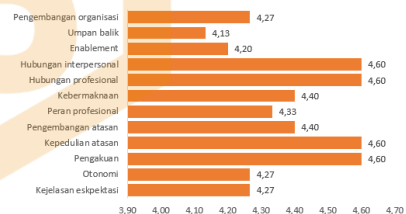
Engagement di Bagian AEJ

III

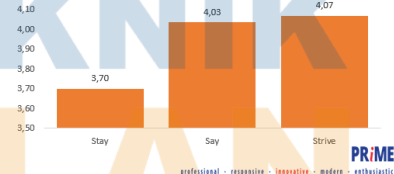


Sekretariat Jenderal

Indikator Engagement Bagian AEJ (Gallup)



Indikator Engagement Bagian AEJ (AON Hewitt)

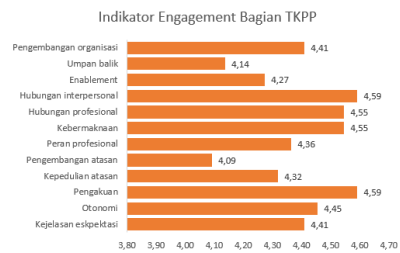
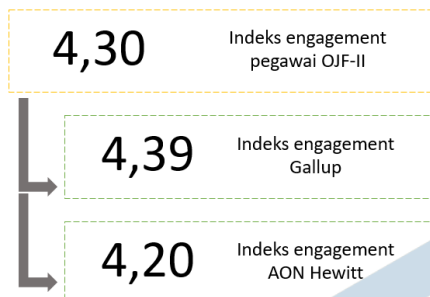


J A K A R T A

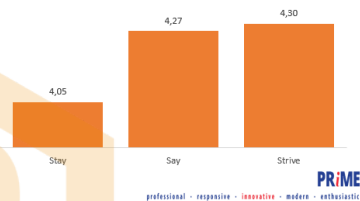


Engagement di Bagian TKPP

III



Indikator Engagement TKPP (AON Hewitt)



Sekretariat Jenderal



Social Network Analysis

IV

Tokoh sentral Biro Organta berdasarkan *Eigen Factor Centrality*

1. Rafi (0.232)
2. Barri (0.197)
3. Aulia (0.190)

Tokoh Biro Organta yang paling banyak menerima informasi dan menyebarkan informasi berdasarkan *Closeness Centrality*

1. Rafi : in(44.828) out (34.061)
2. Aulia : in (44.571) out (31.837)
3. Wardjianto : in (44.318) out (33.191)

Tokoh Biro Organta yang paling berperan dalam menjadi hub antar Bagian berdasarkan *Betweenes Centrality*

1. N Eko (11.052)
2. Danang (7.646)
3. Isti (7.380)

Tokoh sentral Biro Organta Tahun 2017

1. Saeful
2. Dodi Purnomo
3. Adrianto

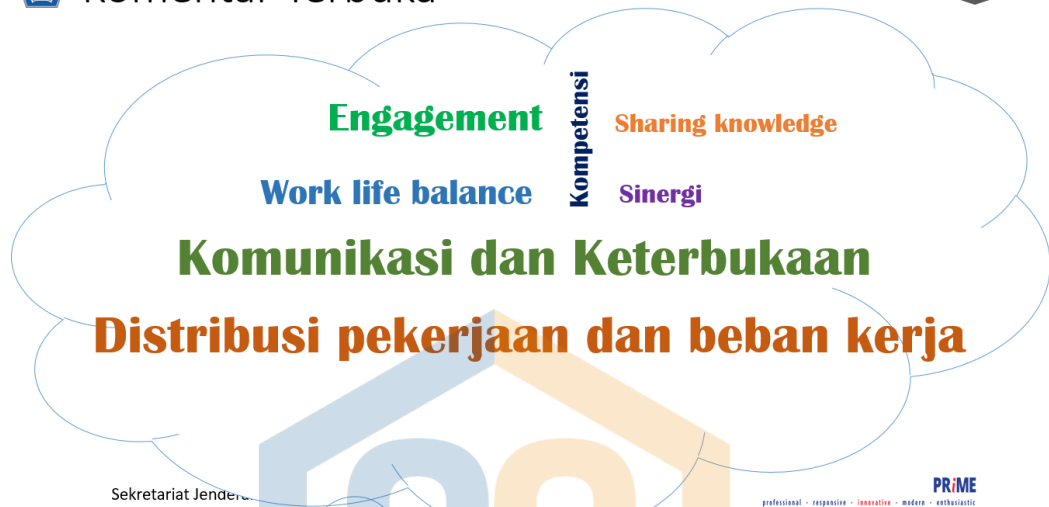
Catatan:

Pada saat itu belum dilakukan perhitungan *eigen factor*, *closeness*, dan *betweenes centrality*

Sekretariat Jenderal

PRIME
professional · responsive · innovative · modern · enthusiastic

J A K A R T A



THANK YOU

SURVEI ENGAGEMENT
BIRO ORGANTA
TAHUN 2020

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Nomor : 1223/STIA.1.1/PPS.02.3 Jakarta, 18 November 2020
Sifat : Biasa
Lampiran : Proposal Penelitian Tesis.
Hal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa
Program Magister Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta

Yth. Kepala Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan
Kementerian Keuangan
Gd. Djuanda I Lantai 17, Jl. Wahidin Raya No.1,
Ps. Bara, Sawah Besar, Jakarta Pusat .

Bersama ini dengan hormat kami informasikan, bahwa salah satu mahasiswa kami :

Nama : Fien Yurid Eden
NPM : 1864001036
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Pengaruh Employee Engagement Terhadap Individual
Performance pada Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan
Kementerian Keuangan Tahun 2019

akan melakukan penelitian dalam rangka penulisan tesis di Instansi Bapak/Ibu.

Sehubungan dengan itu, kami mohon perkenan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin dan membantu mahasiswa tersebut mendapatkan bahan-bahan/data/informasi yang dibutuhkan.

Atas perkenan, bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

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


s.n. Direktur
Pn. Wakil Direktur I Bidang Akademik,
Mata Sondang Silitonga

Tembusan :

1. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
2. Wakil Direktur I Bidang Akademik;
3. Kajur Administrasi Publik;
4. Kaprodi Program Magister Terapan.



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
SEKRETARIAT JENDERAL
BIRO ORGANISASI DAN KETATALAKSANAAN
GEDUNG GUJARDA LANTAI 15-17, JALAN DR. WHARDI RAYA NO. 1, JAKARTA 10710, KOTAK POS 21
TELEPON (021) 3640965, 3646623; FAKS/TELE (021) 3512215; LAMIR WWW.KEMKEU.GO.ID
PUSAT KONTAK LAYANAN KEMENTERIAN KEUANGAN TELEPON 151 DAN SUREL
KEMENKEUPRINE@KEMENKEU.GO.ID

SURAT KETERANGAN
NOMOR KET-14/SJ.254/2020

Menunjuk permohonan ijin penelitian mahasiswa Program Magister Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta sebagaimana disampaikan dalam surat Wakil Direktur I Bidang Akademik Politeknik STIA LAN nomor 1223/STIA.1.1/PPS.02.3, kami telah memberikan ijin dan membantu mahasiswa atas nama Filan Yurid Eden mendapatkan bahan-bahan/data/informasi yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian dalam rangka penulisan tesis.

Sehubungan dengan hal tersebut, mahasiswa dimaksud telah melakukan selesai melakukan penelitian pada biro kami. Kami harap kiranya bahan-bahan/data/informasi yang telah dikumpulkan dapat digunakan sebagaimana mestinya dan kami juga mengharapkan umpan balik atas penelitian yang dilakukan agar dapat menjadi salah satu referensi dalam perbaikan.

Jakarta, 21 Desember 2020
Kepala Subbagian Tata Usaha Biro


Candra Riasari

Tembusan:

1. Kepala Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan
2. Kepala Bagian Tata Kelola dan Pelayanan Publik

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

WAYAT HIDUP PENULIS

Nama Penulis : Fllan Yurid Eden
Tempat dan Tanggal Lahir : Situbondo, 31 Desember 1986
Alamat Rumah dan Nomor : Puri Depok Mas Blok Qi 10, Depok, Jawa Barat -
Telepon Genggam 085711331503
Email/Surel : noodlezfee@gmail.com
Status perkawinan : Menikah
Nama instansi : Kementerian Keuangan
Alamat instansi dan nomor : Gedung Djuanda I Lantai 17-16, Jl DR Wahidin
telepon Raya Nomor 1, Jakarta Pusat, DKI Jakarata - (021)
3449230, 3852143
Jabatan : Fungsional Analis Kebijakan Pertama
Pangkat dan Golongan : III/a, Penata Muda
Riwayat Pendidikan : 1. SD Islam Al Ma'arif 02 Singosari
2. SLTPN 1 Singosari
3. SMAN 4 Malang
4. Diploma III Perbendaharaan Negara STAN
5. Srata I Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi
Lembaga Administrasi Negara
Riwayat Pekerjaan : 1. Pelaksana
2. Fungsional Analis Kebijakan Pertama

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A