

**PENGARUH KETERIKATAN PEGAWAI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
KABUPATEN SELUMA**



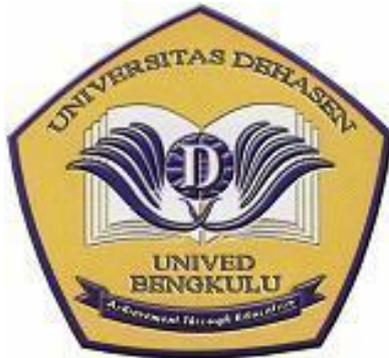
SKRIPSI

OLEH

EKA VITRI YULITA
NPM. 19040045

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN
BENGKULU
2023**

**PENGARUH KETERIKATAN PEGAWAI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
KABUPATEN SELUMA**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Melengkapi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu**

OLEH

**EKA VITRI YULITA
NPM. 19040045**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN
BENGKULU
2023**

**PENGARUH KETERIKATAN PEGAWAI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
KABUPATEN SELUMA**

SKRIPSI

OLEH

EKA VITRI YULITA
NPM. 19040045

*Telah Disetujui dan Disahkan
Oleh Dosen Pembimbing*

Pembimbing Utama



Dr. E. AHMAD SOLEH, S.E., M.Si
NIDN. 0201128101

Pembimbing Pendamping



M. RAHMAN FEBLIANSA, S.E., M.M
NIDN. 0201028901

Bengkulu, 10 Juni 2023

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu



Dr. E. AHMAD SOLEH, S.E., M.Si
NIDN. 0201128101

**PENGARUH KETERIKATAN PEGAWAI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
KABUPATEN SELUMA**

SKRIPSI

Oleh:

EKA VITRI YULITA
NPM. 19040045

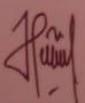
*Telah Dipertahankan didepan Dewan Penguji
Pada tanggal 10 Juni 2023
Dan dinyatakan LULUS*

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

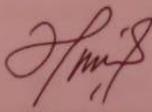
Ketua


Dr. E. AHMAD SOLEH, S.E., M.Si
NIDN. 0201128101

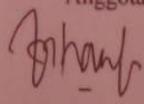
Anggota


TITO IRWANTO, S.E., M.M
NIDN. 0203078901

Sekretaris

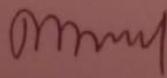

M. RAHMAN FEBLIANSA, S.E., M.M
NIDN. 0201028901

Anggota


SRI HANDAYANI, S.E., M.M
NIDN. 0227017101

Bengkulu, 10 Juni 2023

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu


Dr. SUWARNI, S.Kom., M.M
NIDN. 0211047001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

- Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu sudah selesai dari suatu urusan kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain (QS. Alam Nasyrah : 6)
- Jika ingin melihat bintang, harus ada malam,
jika ingin melihat pelangi, harus ada hujan,
jika ingin berhasil harus ada kemauan dan pengorbanan (penulis)

Persembahan

Walau beribu rintangan yang aku hadapi, tetapi bersyukur Allah masih memberi berkat dan rahmat kepadaku, sehingga skripsi ini selesai dan kupersembahkan kepada :

- Kedua orang tuaku tercinta ayah (Buyung Ardin) dan ibu (Almi), pengorbanan dan tetesan keringatmu yang tidak pernah terhapus, serta kasih sayang yang tulus telah mengiringiku di separuh perjalanan hidup, hingga aku telah berhasil menyelesaikan strata satu. Semua itu takkan aku sia-siakan, pengabdian ku tak akan pernah berakhir
- Saudaraku (Herawati, Wiranto, Amelia, Repalza) yang telah memberiku kesempatan untuk menyelesaikan strata I ini.
- Bapak Ahmad Soleh, SE, M.Si dan Bapak M. Rahman Febliansa, SE, MM yang telah memberikan bimbingan demi kesempurnaan skripsi ini.
- Almamaterku.

**THE INFLUENCE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND JOB
SATISFACTION ON EMPLOYEES' PERFORMANCE AT
REGIONAL DEVELOPMENT PLANNING AGENCY OF
SELUMA REGENCY**

By :
Eka Vitri Yulita¹⁾
Ahmad Soleh and M. Rahman Febliansa²⁾

ABSTRACT

An organization will be able to run well if there is more attention from the organization in choosing the policies taken. This greatly affects the goals of the organization, namely that employees can contribute to the organization by utilizing their abilities and expertise optimally. This study aims to determine the effect of employee engagement and job satisfaction on employees' performance at Regional Development Planning Agency of Seluma Regency. The sample in this study were 122 ASN and honorary employees at Regional Development Planning Agency of Seluma Regency. Data collection techniques using a questionnaire. The analytical method used is multiple regression analysis, hypothesis testing t and hypothesis testing f. The results of the regression equation, namely the results of the regression equation, namely $Y = 8.228 + 0.487X_1 + 0.312X_2$ means that employee engagement and job satisfaction have a positive influence on employees' performance at Regional Development Planning Agency of Seluma Regency. This illustrates that if the employee engagement and job satisfaction variables increase, employees' performance will also increase. The result of the determination test is 0.457 or (45.7%). This shows that employee engagement and job satisfaction affect employees' performance by 45.7%, while the rest ($100 - 45.7\% = 54.3\%$) is explained or influenced by other variables not examined. Employee engagement and job satisfaction jointly have an influence on employees' performance at Regional Development Planning Board of Seluma Regency with a value of $F_{count} > F_{table}$ ($50.020 > 3.07$) in line with a significance of $0.000 < 0.05$. Employee engagement has a positive and significant effect on employees' performance at Regional Development Planning Agency of Seluma Regency, because t count is greater than t table ($4.195 > 1.657$) with a significance value of 0.000, less than 0.05. Job satisfaction has a positive and significant effect on employees' performance at Regional Development Planning Board of Seluma Regency, with t count is greater than t table ($2.970 > 1.657$) with a significance value of 0.004 less than 0.05.

Keywords: Employee Engagement, Job Satisfaction, Performance.

- 1) Student (Management)*
- 2) Supervisors*

PENGARUH KETERIKATAN PEGAWAI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN SELUMA

Oleh :

Eka Vitri Yulita¹⁾

Ahmad Soleh dan M. Rahman Febliansa²⁾

RINGKASAN

Suatu organisasi akan dapat berjalan dengan baik apabila ada perhatian lebih dari organisasi dalam memilih kebijakan-kebijakan yang diambil. Hal tersebut sangat mempengaruhi tujuan organisasi yaitu agar pegawai dapat memberikan kontribusi kepada organisasi dengan memanfaatkan kemampuan dan keahlian secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterikatan pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma.

Sampel dalam penelitian ini adalah 122 orang pegawai ASN dan honorer pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji hipotesis t dan uji hipotesis f.

Hasil persamaan regresi yaitu Hasil persamaan regresi yaitu $Y = 8,228 + 0,487X_1 + 0,312X_2$ artinya Keterikatan pegawai dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini menggambarkan jika variabel Keterikatan pegawai dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hasil uji determinasi sebesar 0,457 atau (45,7%). Hal ini menunjukkan bahwa Keterikatan pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 45,7%, sedangkan sisanya ($100 - 45,7\% = 54,3\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Keterikatan pegawai dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50,020 > 3,07$) sejalan dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Keterikatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,195 > 1,657$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma, dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,970 > 1,657$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 kecil dari 0,05.

Kata Kunci : Keterikatan Pegawai, Kepuasan Kerja, Kinerja

1) Calon Sarjana Ekonomi (Manajemen)

2) Dosen Pembimbing

KATA PENGANTAR

Bismillahirromanirrohim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat dan taufik hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Keterikatan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma”

Didalam penulisan skripsi ini peneliti banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik bimbingan, saran-saran dan masukan moral maupun materil. Terhadap pihak-pihak yang telah memberi bantuan, penulis mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya terutama kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Suwarni, S.Kom., M.M., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
2. Bapak Dr. E. Ahmad Soleh, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu sekaligus Pembimbing Utama yang telah memberikan petunjuk dan arahan dalam menyelesaikan skripsi in
3. Bapak M. Rahman Febliansa, S.E., M.M selaku Pembimbing Pendamping yang telah membimbing penulis dalam menulis skripsi ini.
4. Bapak atau Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
5. Seluruh Staf Karyawan/ti pada Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu atas bantuanya.

6. Rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dengan senang hati demi kesempurnaan nilai-nilai proposal skripsi ini dan untuk menulis skripsi ini selanjutnya.

Akhir kata penulis berhadap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya.

Amiin, aamiin yarobbal 'alamin.

Bengkulu, Juni 2023

Penulis



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

PENGARUH KETERIKATAN PEGAWAI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN SELUMA

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : EKA VITRI YULITA

NPM : 19040045

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Dehasen Bengkulu. Atau dengan kata lain, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila skripsi saya terbukti ketidaksiannya, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Dehasen Bengkulu.
3. Apabila kelak di kemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu ditemukan bukti meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Dehasen Bengkulu.

Bengkulu, Juni 2023
Yang Menyatakan



EKA VITRI YULITA
NPM. 19040045

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL LENGKAP.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRACT	vi
RINGKASAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian... ..	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Batasan Masalah.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Keterikatan Pegawai.....	10
2.1.3 Kepuasan Kerja	12
2.1.4 Kinerja.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu.....	24
2.3 Kerangka Analisis.....	26
2.4 Hipotesis Penelitian.....	27

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	28
3.2 Definisi Operasional.....	28
3.3 Metode Pengambilan Sampel.....	30
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	30
3.5 Metode Analisis	31
3.5.1 Uji Validitas	31
3.5.2 Uji Reliabilitas	32
3.5.3 Regresi Linear Berganda	33
3.5.4 Koefisien Determinasi	33
3.5.5 Pengujian Hipotesis	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	36
4.1.1 Sejarah Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma	36
4.1.2 Struktur Organisasi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma.....	38
4.1.3 Karakteristik Responden.....	54
4.1.4 Hasil Uji Validitas	56
4.1.5 Hasil Uji Reliabilitas	57
4.1.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	58
4.1.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	59
4.1.8 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	60
4.1.9 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	61
4.2 Pembahasan	62

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Analisis	26
Gambar 2. Struktur Organisasi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma	38

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Skala Likert.....	31
Tabel 2. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 3. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
Tabel 4. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 5. Hasil Uji Validitas	56
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 7. Model Regresi Linier Berganda	58
Tabel 8. Koefisien Determinasi	59
Tabel 9. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	60
Tabel 10. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	61
Tabel 11. Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis	63

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Tabulasi Data Ketirikatan Pegawai
- Lampiran 3. Tabulasi Data Kepuasan Kerja
- Lampiran 4. Tabulasi Data Kinerja
- Lampiran 5. Output SPSS
- Lampiran 6. R. Tabel
- Lampiran 7. T. Tabel
- Lampiran 8. F. Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya yang dikenal dengan sumber daya manusia. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam keberhasilan organisasi, maka sumber daya manusia harus dibina dan diarahkan sesuai dengan tujuan organisasi agar tujuan organisasi lebih mudah dicapai.

Manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sering dihadapkan pada masalah kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan seorang pegawai bisa saja menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak. Apabila pegawai telah menjalankan tugas dengan baik maka sudah sesuai dengan keinginan organisasi, tetapi jika tugas yang diberikan tidak terlaksana dengan baik maka diperlukan pemecahan untuk mengetahui sebab-sebabnya.

Suatu organisasi akan dapat berjalan dengan baik apabila ada perhatian lebih dari organisasi dalam memilih kebijakan-kebijakan yang diambil. Hal tersebut sangat mempengaruhi tujuan organisasi yaitu agar pegawai dapat memberikan kontribusi kepada organisasi dengan memanfaatkan kemampuan dan keahlian secara optimal. Organisasi juga perlu memberi kesempatan dan memberikan perhatian yang penuh terhadap kreatifitas, inisiatif gagasan, saran-saran, pendapat bahkan kritik- kritik dari pegawai yang membangun mengenai kemajuan organisasi. Adanya perlakuan tersebut diharapkan akan timbul komitmen pegawai terhadap organisasinya. Peranan komitmen adalah untuk menjaga keberlangsungan mekanisme dari fungsi fungsi yang telah disepakati oleh organisasi dalam

merealisasikan tujuan-tujuannya. Pegawai yang memiliki komitmen akan menjiwai pekerjaannya dan mereka akan bekerja dengan hati dan pikirannya dan memandang pekerjaannya bukan sebagai sebuah beban.

Kinerja menurut Mangkunegara (2017:309), adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seorang pegawai. Jika hasil pekerjaan seorang pegawai baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan maka tujuan akan dapat tercapai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Handoko (2014:45), yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penepatan, perlakuan, peralatan, dan suasana *employee engagement* yang baik. Pegawai lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan kerja diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dia dapat memenuhi segala kebutuhannya. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaannya lebih suka mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang

dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai yang menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dari balas jasanya dirasa adil dan layak. Tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu pegawai berbeda tingkat standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan pergantian (*turnover*) maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral, kerja, dan *turnover* pegawai besar maka kepuasan kerja pegawai diinstansi berkurang.

Selain kepuasan kerja, kinerja juga dipengaruhi oleh keterikatan pegawai. *Employee engagement* (Keterikatan pegawai) merupakan salah satu dari faktor human capital yang akan membawa pada keberhasilan jika dapat dikelola dengan baik secara konsisten. Schiemann (2017:30) mengartikan *engagement* (keterikatan) sebagai energi atau motivasi dari karyawan untuk membantu organisasi tersebut mencapai tujuannya. Nurbaity, & Sulistyio (2016:87) menambahkan bahwa *employee engagement* ini dihubungkan dengan beragam konsekuensi bisnis yang lebih besar, misalnya lebih gigih dalam berupaya, kinerja yg lebih cepat, kualitas yang lebih tinggi dan turnover yang menurun. Jika dikaitkan dengan konsekuensi pribadi termasuk didalamnya berkurangnya tingkat stres dan konflik, kesehatan yang lebih baik dan kepuasan yang lebih besar. Keterikatan dianggap sebagai elemen penting yang melekat pada tenaga kerja yang sehat.

Schiemann (2017:41) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* melebihi karyawan yang sudah puas atau sekedar berkomitmen kepada suatu perusahaan. keterikatan ini dapat mencakup advokasi (pembelaan) terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Schiemann (2017:221) mengatakan bahwa secara garis besar terdapat 3 komponen

utama dari *engagement* yaitu kepuasan, komitmen dan advokasi. Ketika seorang karyawan telah merasa terikat terhadap perusahaan maka karyawan tersebut akan merasa puas dan dapat berkomitmen terhadap perusahaan serta memberikan upaya extra untuk kemajuan perusahaan atau bahkan merekomendasikan tempat kerjanya..

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma merupakan sebuah instansi yang ada di Provinsi Bengkulu yang bertugas membantu pemerintah dalam pelaksanaan pemerintahan yang berhubungan dengan perencanaan pembangunan. Nurjanah, dkk (2016), mengatakan dengan rasa keterikatan tinggi seorang pegawai tidak akan telat ketika datang bekerja, jarang meninggalkan pekerjaan atau tidak masuk tanpa alasan yang jelas, merasa menjadi bagian dari organisasi, serta selalu termotivasi dalam bekerja. Berdasarkan tingkat kehadiran pegawai dapat dilihat adanya penurunan dari beberapa bulan terakhir, hal ini terlihat dari tingkat kehadiran pegawai sebagai berikut:

Tabel

1.

Tingkat Kehadiran Pegawai	No	Bulan	Tingkat Kehadiran	Keterlambatan	Alpha
	1	Juni	92%	22	2
	2	Juli	88%	26	3
	3	Agustus	85%	33	2

dari

Bulan Juni sampai Agustus 2022

Sumber: Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat adanya penurunan tingkat kehadiran dari pegawai dan juga adanya peningkatan pegawai yang terlambat datang bekerja serta terdapat pegawai yang sama sekali bolos bekerja. Hal ini menggambarkan bahwa kurangnya ketertarikan pegawai dalam bekerja. Hal lain juga terlihat dari masih rendahnya kepuasan kerja yang disebabkan kurang perhatian dari instansi terhadap pegawai, hal ini

terlihat adanya pegawai yang memutuskan pindah kerja karena disebabkan kurangnya perhatian instansi terhadap peningkatan karir pegawai tersebut dan juga seringnya terjadi keterlambatan dalam pencairan TPP dan gaji pegawai honorer. Permasalahan tersebut akan menurunkan kinerja dari pegawai, karena keterlambatan dalam pencairan TPP akan menurunkan kepuasan kerja dari pegawai, jika pegawai kurang puas maka kinerjanya juga akan menurun.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengangkat judul dalam penelitian ini, adalah “Pengaruh Keterikatan Pegawai dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma?
3. Bagaimana pengaruh keterikatan pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma.
3. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah pada dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma, sebagai masukan dalam pembinaan pegawai khususnya untuk kepuasan kerja dan keterikatan pegawai dalam upaya peningkatan kinerja
3. Bagi pembaca/peneliti selanjutnya, sebagai referensi untuk penelitian dengan permasalahan yang sama.

1.5. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan agar tidak keluar dari pokok permasalahan perlu ada batasan masalah yang jelas yaitu penelitian hanya akan meneliti tentang kepuasan kerja dan keterikatan pegawai terhadap kinerja. Dengan indikator sebagai berikut :

1. Keterikatan pegawai yang indikatornya menurut Schaufeli & Bakker (2017:77) yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penyerapan).

2. Kepuasan kerja dengan indikator menurut Luthans (2014:92) yaitu pekerjaan itu sendiri (*work it self*), hubungan dengan atasan (*supervision*), teman sekerja (*worker*), Promosi (*promotion*) dan Gaji atau upah (*pay*).
3. Kinerja yang indikatornya menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu Kuantitas, Kualitas, Waktu dan Biaya.

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2017:4) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Sedangkan Ambar dan Rosidah (2017:13) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan

internasional yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

2.1.2 Keterikatan Pegawai

Schiemann (2017:211) mendefinisikan keterikatan pegawai dapat berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama tempat perusahaan, hal ini mencakup kerelaan mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya. Secara umum keterikatan pegawai didefinisikan sebagai *“the harnessing of organizational members selves to their work roles; in engagement people employ and express themselves physically, cognitively and emotionally during role performances”*.

Markos & Sridevi, (2016:88) mengatakan bahwa "karyawan yang terikat (engaged) sadar akan konteks bisnis perusahaan dan bekerja dengan koleganya untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya untuk keuntungan bagi perusahaannya. Perusahaan harus bekerja untuk mengembangkan hubungan dua arah antara perusahaan dan pegawainya". Kesadaran bisnis ini yang membuat karyawan memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan untuk kemajuan dari perusahaannya.

Dari pengertian pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa keterikatan pegawai adalah sebuah rasa antusias dalam bekerja dan kerelaan untuk mengadvokasikan perusahaannya serta karyawan karyawan mengadirkan dimensi fisik, kognitif dan emosional ketika bekerja..

Dalam mengukur keterikatan pegawai, diperlukan alat ukur atau indikator yang menjadi ukuran untuk keterikatan pegawai. Menurut Schaufeli & Bakker (2017:77) terdapat 3 indikator dalam keterikatan pegawai, diantaranya yaitu :

1. *Vigor* (semangat)

Dikarakteristikan dengan tingkatan energi yang tinggi serta ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan.

2. *Dedication* (dedikasi)

Dikarakteristikan dengan rasa antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.

3. *Absorption* (penyerapan)

Dikarakteristikan dengan berkonsentrasi penuh dalam pekerjaan dan senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan, sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat

2.1.3 Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017:74), kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja menurut Handoko (2014:45), yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2014:52) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang

menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja. Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana keterikatan pegawai yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Menurut Robins (2015:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu pekerja karakteristik berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Sedangkan menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya. Perasaan pekerja terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individual akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau yang sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut.

Kepuasan merupakan suatu perasaan yang dialami seseorang, dimana ia merasa puas dan memiliki rasa senang apabila yang diharapkan telah terpenuhi atau apa yang ia terima melebihi apa yang ia harapkan. Kerja merupakan suatu usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh imbalan atau kompensasi dari hasil kerja instansi tempatnya bekerja.

Pegawai adalah mahluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap instansi. Mereka juga menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan instansi. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang

dapat mempengaruhi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja dan kecintaan terhadap pekerjaan yang disebabkan kepadanya.

Indrawijaya (2017:72) mengemukakan alasan pentingnya instansi memperhatikan kepuasan kerja pegawai, diantaranya :

1. Alasan nilai para pegawai menggunakan sebagian waktu bangunya dalam pekerjaan. Oleh karena itu, baik manajer maupun bawahan mengingatkan waktu tersebut dapat digunakan dengan baik dengan penuh kesenangan, kegembiraan, dan kebahagiaan.
2. Alasan kesehatan jiwa, pekerjaan dan organisasi merupakan faktor yang dapat menimbulkan tekanan psikologis. Juga sudah diketahui bahwa seseorang yang melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak berharga atau sebagai sesuatu yang penting dan cenderung akan membawanya ke lingkungan keluarga dan masyarakat sekitar.
3. Alasan kesehatan jasmani, mereka yang menyenangi pekerjaannya cenderung lebih sehat dibandingkan dengan yang menghadapi pekerjaan yang tidak mereka senangi.

Dari ketiga alasan di atas, dapat diketahui bahwa dalam kehidupan organisasi modern, dijadikan sebagai tingkat kematangan suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:12) kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ;

1. Faktor Promosi jabatan

Pemindahan pegawai dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar. Biasanya

kesempatan untuk promosi pada waktu suatu organisasi mengadakan perluasan kegiatan, atau bila ada pegawai yang mencapai usia pensiun, atau mengundurkan diri. Namun kadang-kadang ada pula pegawai yang dipromosikan ke jabatan yang sengaja diciptakan, karena kemampuan khusus yang dimilikinya.

2. Faktor Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga bisa berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/pegawai atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah instansi. Kompensasi yang diterima dapat berupa uang, barang, secara langsung maupun tidak langsung.

3. Faktor Keterikatan pegawai

Keterikatan pegawai merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2014:92). Diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2. Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antara pribadi yang mencerminkan sikap dasar nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pimpinan yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

3. Teman sekerja (*worker*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5. Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak

2.1.4 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda Siagian (2014:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Prawirosentono (2014:176) lebih cenderung menggunakan kata *performance* dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai akan berdampak terhadap kemajuan suatu organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Mahmudi (2015:21), menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi

kinerja yaitu :

- a) Faktor personal (Individu) meliputi : pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh individu.
- b) Faktor kepemimpinan meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau *team leader*.
- c) Faktor *team* meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim dan juga perusahaan.
- d) Faktor sistem meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi

Sedangkan menurut Harbani (2013:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a) Kemampuan yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- b) Kemauan yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- c) Energi yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- d) Teknologi yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.

- e) Kompensasi yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2017:181) beberapa hal yang digunakan untuk menilai kinerja antara lain :

- a) Keterampilan merencanakan meliputi : menilai dan menetapkan prioritas dari bidang hasil, merancang rencana jangka panjang dan pendek yang realistis, merumuskan jadwal yang mungkin, mengantisipasi masalah-masalah yang mungkin dan hambatan-hambatan kearah pencapaian hasil yang dituntut
- b) Keterampilan mengorganisasi meliputi: mengelompokkan kegiatan demi penggunaan optimal atas sumber-sumber personel dalam rangka mencapai tujuan, secara jelas mendefinisikan tanggung jawab dan batas mwenang bawahan dan meminimalkan kebingungan dan ketidakefisienan dalam operasi kerja.
- c) Keterampilan mengarahkan meliputi: kemampuan untuk memandu dan menekankan proses motivasi, komunikasi dan kepemimpinan.
- d) Keterampilan mengendali, meliputi : menetapkan prosedur yang tepat untuk terinformasi tentang kemajuan kerja bawhaan, mengidentifikasi simpangan dalam kemanduan tujuan kerja dan menyesuaikan diri dalam kerja untuk memastikan bahwa tujuan yang ditetapkan telah dicapai.
- e) Menganalisis masalah meliputi: menetapkan dana yang berhubungan dengan permasalahan, membedakan fakta-fakta yang berarti dari yang kurang berarti, menetapkan hubungan timbal balik dan mencapai pemecahan yang kelihatannya praktis

Indikator kinerja pegawai akan diukur dari SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terdiri dari :

a. Kuantitas

Yang dimaksud dengan "kuantitas" adalah ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai.

b. Kualitas

Yang dimaksud dengan "kualitas" adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai.

c. Waktu

Yang dimaksud dengan "waktu" adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai.

d. Biaya

Yang dimaksud dengan "biaya" adalah besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja. Menurut Mangkunegara (2017:12), indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.

b) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara

kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

c) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

d) Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

e) Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

f) Inovasi (*Inovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi

permasalahan organisasi.

g) Inisiatif (*initiative*)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi atau acuan dalam penelitian ini adalah :

1. Wardani (2019) dengan judul Pengaruh *Employee engagement* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,364 atau 36,4% menunjukkan bahwa *employee engagement* dan kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh sebesar 36,4% terhadap kinerja karyawan. Sehingga perusahaan yang memiliki karyawan dengan rasa keterlibatan yang baik terhadap perusahaan dan kebutuhan karyawan terpenuhi hingga memberikan kepuasan bagi karyawan maka akan didapatkan karyawan yang memiliki nilai loyalitas yang tinggi dan mendedikasikan waktunya untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.
2. Marsika (2018) dengan judul Hubungan Antara *Employee engagement* Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja. Hasilnya menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dan kepuasan kerja dengan kinerja ($F = 30.622$; $R = 0.387$). *Employee engagement* mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja ($r = 0.536$;

$p = 0.00$), dan kepuasan kerja yang mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja ($r = 0.448$; $p = 0.00$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan *employee engagement* dan kepuasan kerja dengan kinerja.

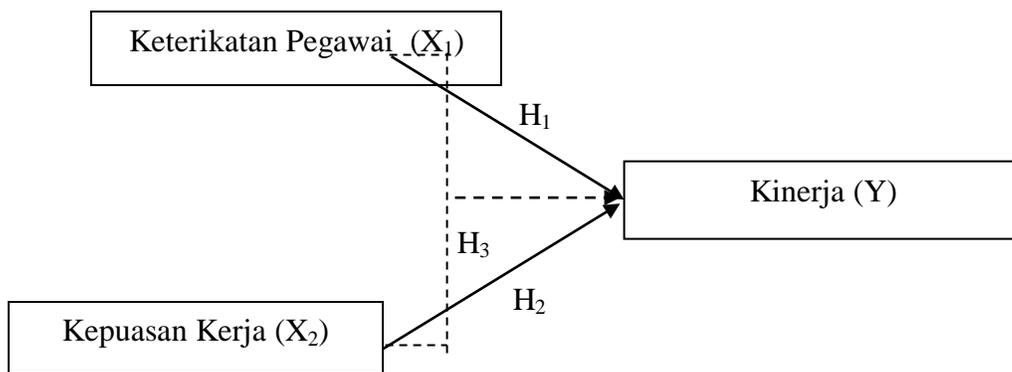
3. Yusuf (2019) dengan judul Pengaruh *Employee engagement*, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice Di Manado. Hasil penelitian yang didapat (1) *Employee engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado. (2) *Employee engagement* berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado (3) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado (4) Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado. Saran saya bagi pihak CV. Indospice sebaiknya lebih memperhatikan *Employee engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
4. Renaldy (2021) dengan judul Pengaruh *Employee engagement*, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Line Maintenance PT. Batam Aero Teknik Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja sebesar 8%, sedangkan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 32,8% dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 19,7%. Secara simultan keterikatan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, dalam penelitian ini *employee engagement*, budaya organisasi dan kepuasan kerja menjelaskan

kinerja sebesar 29,8 % dan 70,2 % dijelaskan oleh variabel lain, oleh sebab itu peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Analisis

Agar permasalahan dalam penelitian ini lebih terarah, maka perlu disusun kerangka analisis seperti pada gambar sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Analisis



Keterangan :

—————> : Pengaruh secara parsial

- - - - -> : Pengaruh secara simultan

Berdasarkan kerangka analisis di atas dapat dilihat adanya pengaruh antara keterikatan pegawai (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma secara parsial maupun secara simultan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma
- H₂ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma
- H₃ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara keterikatan pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam proposal penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2016: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yaitu pengaruh keterikatan pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma.

3.2 Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dan pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Keterikatan pegawai adalah sebuah rasa antusias dari pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma dalam bekerja dan kerelaan untuk mengadirkan dimensi fisik, kognitif dan emosional ketika bekerja. Dengan indikator :
 - a. *vigor* (semangat)
 - b. *dedication* (dedikasi)
 - c. *absorption* (penyerapan)

2. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja serta kerjasama antar Aparatur Sipil Negara. Dengan indikator:
 - a. pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
 - b. hubungan dengan atasan (*supervision*)
 - c. teman sekerja (*worker*)
 - d. promosi (*promotion*)
 - e. gaji atau upah (*pay*).

3. Kinerja adalah hasil upaya dari Aparatur Sipil Negara pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Dengan indikator :
 - a. Kuantitas
 - b. Kualitas
 - c. Waktu
 - d. Biaya

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma yang berjumlah 122 orang pegawai yang terdiri dari 25 yang telah menjadi Apartur Sipil Negara (ASN) dan 97 honorer.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:81). Selanjutnya, supaya jumlah sampel yang diambil representatif maka digunakan teknik pengambilan sampel. Adapun teknik pengambilan sampel digunakan dalam penelitian adalah *sensus* karena semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017:90). Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 122 orang pegawai ASN dan honorer pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:142). Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang ditujukan kepada responden.

Pernyataan pada kuesioner dibuat dengan skala Likert 1-5. Skor 1-5 digunakan peneliti karena lebih sederhana dan memiliki nilai tengah yang digunakan untuk menjelaskan keragu-raguan atau netral dalam memilih jawaban. Oleh karena itu skala Likert ini lazim digunakan di Indonesia untuk yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Untuk analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono (2016:84)

3.5 Metode Analisis

Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Versi 21.0.

3.5.1 Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2016:76).

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Correlation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- 1) Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:178) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun

internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal *reliabilatas instrument* dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2016:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*. Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Ghozali, 2015:90).

3.5.3 Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel indenpenden sebagai faktor perdiktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016:151) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja

X₁ = keterikatan pegawai

X₂ = kepuasan kerja

b₁,b₂ = koefesien korelasi

a = Nilai konstanta

e = erorr

3.5.4 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti akan meningkat walaupun belum tentu variabel yang ditambahkan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai *adjusted* R^2 karena nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

3.5.5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Formula hipotesis:

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat;

$H_a : b_i \neq 0$, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a

ditolak.

2. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.