

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA MITRA BADAN PUSAT STATISTIK

Yossi Adriati
Universitas Bina Darma
yossi.adriati@gmail.com

Dina Mellita
Universitas Bina Darma
dinamellita@binadarma.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the employee engagement and partner performance of BPS-Statistics of Ogan Komering Ilir Regency. This study uses primary data from 64 respondents who are the partner sample of BPS- Statistics of Ogan Komering Ilir Regency. This research is quantitative by using descriptive analysis and inferential analysis to answer research problems. The model used to see the relationship between employee engagement and the highest level of education with performance is multiple linear regression with dummy variable. The independent variable in this study was employee engagement and the highest level of education, while the dependent variable was the partners performance of BPS-Statistics of Ogan Komering Ilir Regency. The results of this study are the condition of employee engagement and partner performance of BPS-Statistics of Ogan Komering Ilir Regency is good. The variable employee engagement and the highest level of education simultaneously significantly affect partner performance. The partial test resulted in a conclusion, the employee engagement variable had a positive and significant effect on the partners performance of BPS-Statistics of Ogan Komering Ilir Regency, while the variable of the highest education level had a positive but not significant effect on the partners performance of BPS-Statistics of Ogan Komering Ilir Regency.

Keywords: *employee engagement; highest level of education; performance*

PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik (BPS) melakukan pengumpulan data statistik dasar secara rutin, baik itu sensus, survei, kompilasi produk administrasi, dan cara lain sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kualitas data yang dirilis oleh BPS dipengaruhi oleh konsep dan metodologi yang benar dan ketepatan proses pengumpulan data yang dilakukan oleh petugas di lapangan. Petugas lapangan terdiri dari pencacah dan pemeriksa/pengawas lapangan. Keterbatasan Sumber Daya Manusia/ Aparatur Sipil Negara BPS di tingkat Kabupaten, menyebabkan BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir harus merekrut petugas (yang kemudian disebut Mitra BPS) sebagai petugas lapangan untuk menutupi kekurangan tersebut

Sebagai bagian dari BPS, para mitra hendaknya mengamalkan nilai inti/ *core value* BPS dalam melaksanakan setiap kegiatan sensus maupun survei BPS. Nilai inti/ *core values* tersebut yaitu, BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif). Apabila mitra telah menjalankan tugas sesuai dengan nilai inti BPS,



*Jurnal Perilaku
Dan Strategi
Bisnis*

Vol.10 No.2, 2022

Hal. 104 - 111

maka dapat dikatakan mitra tersebut telah *engage* dengan BPS. Hal tersebut sejalan dengan pengertian *employee engagement* yang dikemukakan oleh (Handoyo & Setiawan, 2017) yaitu "tingkat komitmen dan keterikatan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi". "*Employee engagement* merupakan salah satu faktor yang mendorong kinerja karyawan, hal ini telah banyak dibuktikan oleh sejumlah peneliti sebelumnya"(Jagannathan., 2014).

Kualitas data yang dirilis oleh BPS salah satunya bergantung pada kinerja mitra BPS. Berdasarkan *Indepth Interview* yang dilakukan dengan koordinator fungsi kegiatan- kegiatan sensus dan survei yang dilakukan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Ogan Komering Ilir, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kinerja mitra dapat dilihat dari dimensi kuantitas dan kualitas. Dari segi kuantitas, mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir telah mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan (sesuai target kuantitas dan target waktu). Namun dari segi kualitas masih kurang, karena pemahaman mitra akan konsep dan definisi dari setiap pertanyaan dalam kuesioner sensus/ survei relatif masih kurang.
- 2) Rasa keterikatan mitra terhadap BPS terus bertumbuh seiring dengan tingkat keterlibatan mitra dalam kegiatan BPS. Mitra senior sudah bisa beradaptasi dengan alur setiap kegiatan yang ada di BPS. Mitra baru seringkali beranggapan ketika dokumen sudah diserahkan pada pengawas, maka tugas mereka selesai dan harus segera menerima balas jasa yang menjadi hak mereka.

BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir belum pernah melakukan pengukuran *employee engagement* dan kinerja dengan menggunakan dasar penilaian dan alat ukur kinerja yang jelas. Penilaian kinerja selama ini dilakukan secara subjektif oleh koordinator fungsi berdasarkan pengamatan langsung dan masukan dari pegawai organik BPS lainnya.

Penilaian secara subjektif tentunya tidak ideal dijadikan acuan penilaian kinerja karena dasar penilaian yang digunakan setiap orang berbeda-beda. Penilaian *employee engagement* dan kinerja mitra menggunakan alat ukur yang jelas menjadi hal penting yang hendaknya dilakukan oleh BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir dalam rangka perbaikan manajemen mitra. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi *employee engagement* dan kinerja mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir, serta menganalisis pengaruh *employee engagement* dan pendidikan tertinggi yang ditamatkan oleh mitra terhadap kinerja mitra tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

Employee engagement dapat didefinisikan sebagai "tingkat komitmen dan keterikatan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi"(Handoyo & Setiawan, 2017). *Employee engagement* memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan (Jagannathan., 2014).

Determinan dari *employee engagement* menurut (Jagannathan., 2014), yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, tim dan hubungan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan organisasi dan kesejahteraan di tempat kerja.

Menurut Torang (2013) dalam (Wijaya et al., 2012) kinerja adalah "kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok individu dalam perusahaan dalam melaksanakan pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan".

Menurut Mathis dan Jackson (2006) dikutip dari (Ramadhan & Sembiring, 2017) dan (Handoyo & Setiawan, 2017), "faktor yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu: kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Pendidikan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah "proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan".

"Tingkat pendidikan berpengaruh pada penyerapan informasi dan pengimplementasiannya dalam kehidupan sehari-hari", (Basyit et al., 2020). Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi, dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari".

(Jagannathan., 2014) dalam penelitiannya yang berjudul "*Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance*", membuktikan bahwa "variabel *employee engagement* berpengaruh signifikan dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan". Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian setelahnya yang dilakukan oleh (Ramadhan & Sembiring, 2017) dan (Rustono & Fattah Akbary, 2015). Nabilah Ramadhan dan Jafar Sembiring pada tahun 2014 melakukan penelitian terhadap "pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk". Sedangkan Anton Rustono dan M. Fattah Akbary pada tahun 2015 meneliti "pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dana pensiun (dapen) Telkom Bandung".

Rina Dwiarti dan Arif Bogi Wibowo pada tahun 2018 melakukan penelitian yang berjudul "Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan". Hasilnya yaitu tingkat pendidikan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, (Dwiarti & Wibowo, 2018). Hasil yang berbeda didapatkan dari penelitian Abdul Basyit, dkk (2020) yang menyimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan variabel pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian ini, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁: Terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir
- H₂: Terdapat pengaruh tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan terhadap kinerja mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Sumber data dari penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui survei dengan responden mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir, Provinsi Sumatera Selatan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dalam bentuk google form yang dikirimkan melalui pesan singkat pada responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah pengisian sendiri/ *self enumeration* melalui google form.

Populasi dari penelitian ini adalah mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir yang lebih dari satu kali menjadi petugas sensus/ survei di Kabupaten Ogan Komering Ilir pada periode Agustus 2020 – Juni 2021. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh populasi penelitian sebanyak 76 orang.

Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling*, yaitu *Systematic Sampling*. Jumlah sampel yang diperoleh menggunakan rumus *Slovin* berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana:

- n : Jumlah sampel
N : Jumlah populasi
e : margin of error

Margin of error dalam penelitian ini sebesar 5% dan jumlah populasi sebesar 76. Sehingga berdasarkan rumus diatas, jumlah sampel penelitian ini adalah:

$$n = \frac{76}{1 + 76(0,05)^2}$$

$$n = \frac{76}{1,19}$$

$n=63,865$ (dibulatkan menjadi 64)

Kondisi *employee engagement* dan kinerja mitra diketahui dengan menghitung skala penilaian pada setiap rincian pertanyaan variabel tersebut. Item pertanyaan setiap variabel berbentuk skala likert yang kemudian diberi skor sebagai berikut:

- | | |
|------------------------|---------------|
| 1. Sangat setuju | diberi skor 4 |
| 2. Setuju | diberi skor 3 |
| 3. Kurang setuju | diberi skor 2 |
| 4. Sangat tidak setuju | diberi skor 1 |

Gambaran kondisi *employee engagement* dan kinerja mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir diperoleh dengan memasukkan nilai rata-rata skor di setiap determinan variabel ke dalam kategori penilaian. Kategori penilaian tersebut terdiri dari Sangat Baik, Baik, Cukup, dan Kurang Baik.

Tujuan penelitian selanjutnya dijawab menggunakan analisis regresi linier berganda. Model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 D \dots\dots\dots(1)$$

Dimana:

- | | |
|-----------|--|
| Y | = Kinerja mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir sebagai variabel dependen |
| α | = Konstanta |
| β_1 | = Koefisien regresi variabel <i>Employee Engagement</i> |
| β_2 | = Koefisien regresi variabel tingkat pendidikan |
| X_1 | = <i>Employee engagement</i> sebagai variabel independen |
| D | = Tingkat pendidikan tertinggi sebagai variabel <i>dummy</i>
dengan 0, pendidikan SMA
1, pendidikan Perguruan Tinggi |

Untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang diperoleh sudah benar dan dapat diterima, maka perlu dilakukan pengujian terhadap kemungkinan pelanggaran asumsi klasik model regresi linier. Adapun asumsi klasik dari model regresi linier menurut (Gujarati & Porter, 2019) adalah linieritas, normalitas, homoskedastisitas, dan non multikolinieritas

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan statistik uji t (t-Test) dan uji F. Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependennya. Jika pada output pembentukan model regresi nilai $\text{sig.t} < 0,05$ (tingkat kepercayaan 95%) maka variabel independen tersebut signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika pada output uji F nilai $\text{sig.} < 0,05$ (tingkat kepercayaan 95%) maka variabel independen dalam model secara bersama-sama signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Setelah pengujian hipotesis penelitian selesai, tahapan selanjutnya adalah menghitung berapa persen keragaman variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen.

Persentase ini dapat diketahui dengan melihat nilai *Adjusted R2* pada output uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian berjumlah 64 orang yang terdiri dari 42 orang laki-laki dan 22 orang perempuan. Tabel 1 di bawah ini menunjukkan distribusi jumlah mitra berdasarkan kelompok umur dan jenis kelamin.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Kategori	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Kelompok Umur			
	21 - 30 Tahun	8	6	14
	31 - 40 Tahun	21	9	30
	41 - 50 Tahun	12	6	18
	51 - 60 Tahun	1	1	2
	Jumlah	42	22	64
2.	Pendidikan Terakhir			
	< SMA	0	0	0
	SMA Sederajat	24	16	40
	Perguruan Tinggi	18	6	24
	Jumlah	42	22	64
	Persentase (%)	65,6	34,4	100

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar mitra mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir pada periode Agustus 2020 s.d Juni 2021 adalah laki-laki yang berada pada kelompok umur 31- 40 tahun. Pendidikan terakhir sebagian besar mitra adalah SMA sederajat.

Penilaian *employee engagement* dan kinerja disajikan pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Penilaian *Employee Engagement*

Penilaian	Jumlah Responden berdasarkan Kategori Penilaian				Rata-Rata Skor Penilaian
	Kurang Baik	Cukup	Baik	Sangat Baik	
<i>Employee Engagement</i>	0	0	8	56	3,88 (Sangat Baik)
Kinerja	0	0	11	53	3,83 (Sangat Baik)

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 2 di atas, hasil penilaian *employee engagement* dan kinerja mitra Badan Pusat Statistik Kabupaten Ogan Komering Ilir masuk dalam kategori penilaian sangat baik. Kondisi harus dipertahankan dengan senantiasa menjaga nilai dari masing-masing dimensi pengukuran *employee engagement* dan kinerja.

Pemodelan menggunakan regresi linier berganda digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh *employee engagement* dan tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan terhadap

kinerja mitra Badan Pusat Statistik Kabupaten Ogan Komering Ilir. Tabel 3 di bawah ini menyajikan nilai korelasi ganda (R), koefisien determinasi (*R Square*), koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) dan ukuran kesalahan prediksi (*Std Error of the Estimate*).

Tabel 3. Output Regression Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.509	.493	.271
a. Predictors: (Constant), Employee_Engagement, Tingkat_Pendidikan				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data primer (diolah)

Nilai koefisien korelasi (R) pada tabel 3 di atas adalah sebesar 0,822, artinya korelasi variabel *employee engagement* dan tingkat pendidikan tertinggi terhadap kinerja adalah sebesar 82,2 persen (memiliki hubungan yang kuat). Nilai R Square (nilai koefisien korelasi setelah mengeluarkan nilai variabel pengganggu) pada tabel 6 di atas sebesar 0,676, artinya hubungan variabel *employee engagement* dan tingkat pendidikan tertinggi terhadap kinerja adalah sebesar 67,6 persen. Sedangkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,665, artinya variabel *employee engagement* dan tingkat pendidikan tertinggi mampu menjelaskan 66,5 persen variabel kinerja, sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Statistik uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel *employee engagement* dan tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan secara bersama-sama terhadap kinerja. Output pengujiannya disajikan pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Output Regression ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.638	2	2.319	31.631	.000 ^b
	Residual	4.472	61	.073		
	Total	9.109	63			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Tingkat Pendidikan						

Sumber: Data primer (diolah)

Tabel ANOVA di atas menjelaskan pengujian secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasilnya, nilai signifikansi pada kolom 6 lebih kecil dari nilai α 5 persen atau $p\text{-value} < 0,05$, maka keputusan yang diambil adalah tolak H_0 artinya secara bersama-sama variabel *employee engagement* dan tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Hipotesis penelitian ini diuji menggunakan statistik uji t. Output dari pengujian tersebut disajikan pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Output Regression Coefficients

Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig.
-------	----------------	--------------	---	------

		Coefficients		Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.730	.398		1.834 .072
	Employee_Engagement	.791	.103	.693	7.691 .000
	Tingkat_Pendidikan	.089	.070	.114	1.266 .210

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer (diolah)

Kesimpulan yang diambil berdasarkan *output regression coefficient* pada tabel 5 di atas adalah variabel *employee engagement* signifikan berpengaruh terhadap kinerja mitra, sedangkan variabel tingkat pendidikan tertinggi tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan output pengolahan pada tabel 7 di atas, maka model regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y=0,730+0,791X_1+0,089D$$

Dimana Y adalah kinerja, X1 adalah *employee engagement*, dan D adalah *dummy* tingkat pendidikan.

Tahapan selanjutnya dari pemodelan menggunakan regresi linier berganda adalah pengujian terhadap asumsi klasik model regresi linier. Hasilnya, model linier berganda di atas telah memenuhi asumsi linieritas, normalitas, homoskedastisitas, dan non-multikolinieritas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penilaian *employee engagement* dan kinerja mitra Badan Pusat Statistik Kabupaten Ogan Komering Ilir berdasarkan penelitian ini sudah sangat baik. Sinergi antara mitra dan pegawai organik Badan Pusat Statistik dapat menjadi cara untuk mempertahankan *employee engagement* dan kinerja mitra.
2. Variabel *employee engagement* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja mitra Badan Pusat Statistik Kabupaten Ogan Komering Ilir. Mitra yang memiliki *employee engagement* yang baik, memiliki dorongan untuk memberikan kinerja yang baik pula.
3. Variabel tingkat pendidikan tidak signifikan berpengaruh pada kinerja mitra Badan Pusat Statistik Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Badan Pusat Statistik Kabupaten Ogan Komering Ilir sebaiknya mempertimbangkan hasil penilaian *employee engagement* mitra dalam melakukan rekrutmen mitra .
2. Badan Pusat Statistik Kabupaten Ogan Komering Ilir sebaiknya tidak menjadikan tingkat pendidikan tertinggi sebagai variabel penting dalam melakukan rekrutmen mitra.

DAFTAR PUSTAKA

- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 12–20. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Dwiarti, R., & Wibowo, A. B. (2018). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Taman Wisata Candi Prambanan. *Jpsb*, 6(2), 157–170.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2019). Basic Econometrics. In *Introductory Econometrics: A Practical Approach* (Fifth). McGraw-Hill.
- Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Jagannathan., A. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i1.351>
- Rustono, A., & Fattah Akbary, M. M. (2015). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (Dapen) Telkom Bandung the Impact of Employee Engagement Toward Employee Performance Dana Pensiun (Dapen) Telkom. *E-Proceeding of Management*, 2(2), 1172–1778. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/332>
- Wijaya, T., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2012). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2).