

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh :**

**HELENA NATASHYA TAMPUBOLON**

**11180538**

**DUTA WACANA**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2022**

**HALAMAN PENGAJUAN**

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Helena Natashya Tampubolon

11180538

**DUTA WACANA**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2022**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Helena Natashya Tampubolon  
NIM : 11180538  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT***  
**TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DAERAH**  
**ISTIMEWA YOGYAKARTA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 10 Agustus 2022

Yang menyatakan



(Helena Natashya Tampubolon)

NIM.11180538

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**“Pengaruh Motivasi Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Daerah Istimewa Yogyakarta”**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**Helena Natashya Tampubolon**

11180538

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada tanggal (02 Agustus 2022)

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA  
(Ketua Tim Penguji/Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)
2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si  
(Dosen Penguji)
3. Hardo Firmana G. G. Manik, S.E., M.Sc  
(Dosen Penguji)



Yogyakarta, 15 Agustus 2022

Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, M.Si.

Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

## HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA  
DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA"**

Saya kerjakan untuk memenuhi syarat menjadi Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi karya pihak lain di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi yaitu pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 18 Juni 2022



Helena Natashya Tampubolon

11180538

DUTA WACANA

## HALAMAN MOTTO

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apa pun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur.”

**(Filipi 4:6)**

“Tuhan menetapkan langkah-langkah orang yang hidupnya berkenan kepada-Nya; apabila ia jatuh, tidaklah sampai tergeletak, sebab Tuhan menopang tangannya.”

**(Mazmur 37:23-24)**

*“Love isn’t only love. It’s hard work, trust, and tears, with even a few glimpses of devastation. But at the end of each day, if you can still look at the person at your side and can’t imagine anyone else you’d rather have there, the pain, the heartache, and the ups and down of love are worth it.”*

**(Helena Natashya)**

DUTA WACANA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Penulisan Skripsi ini tidak lepas dari peranan, dukungan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis persembahkan dengan rasa bangga, dan penuh rasa terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus untuk segala berkat dan penyertaan-Nya di dalam segala kesulitan yang penulis alami dalam penyelesaian skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan semuanya dengan baik.
2. Papa (Alm), mama, abang, adik dan seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan moral maupun materil, serta semangat yang tiada hentinya sampai diakhir penyelesaian skripsi ini.
3. Dosen pembimbing, Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA yang selama ini sudah membimbing, meluangkan waktu, dan memberikan motivasi serta mengarahkan penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, dan selesai tepat waktu.
4. Seluruh Dosen Bidang Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana yang selama ini membimbing dan memberikan pelajaran berharga kepada penulis selama berkuliah di UKDW.
5. Natanael Andreas Tefi yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Jessy, Maytha, Christin, Mira, Nova, Verine, Nadia, Anggi, Gigis, Randa yang selalu ada mendukung dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Kak Ian A Murmana., S.Ak., yang selalu mengingatkan, mengarahkan dan memberikan saran serta masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Qnza, Kak Imelda Christtian Natalia, S.H, M.H., Bang Leo, dan rekan-rekan yang selalu mendengarkan keluh kesah dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman yang memberikan dukungan selama menempuh Pendidikan S1 ini.





## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, atas berkat dan cinta kasih-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan baik. Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Daerah Istimewa Yogyakarta”**.

Penelitian skripsi ini ditujukan untuk memperoleh gelar sarjana S1 Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana, Yogyakarta. Saya menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan kesulitan yang saya alami, namun tidak henti-hentinya saya mengucapkan syukur atas anugerah serta campur tangan yang telah Tuhan Yesus berikan. Skripsi ini sangatlah sulit bagi saya, oleh karena itu, saya juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan hikmat, akal budi, dan kesehatan, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.
2. Papa (Alm), mama dan seluruh keluarga yang saya cintai, yang tidak pernah berhenti memberikan nasihat, doa, dan dorongan serta bentuk materil yang dikeluarkan guna menempuh bangku perkuliahan di UKDW.
3. Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA atas kesediannya membimbing dan memberikan saran kepada saya tanpa henti dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

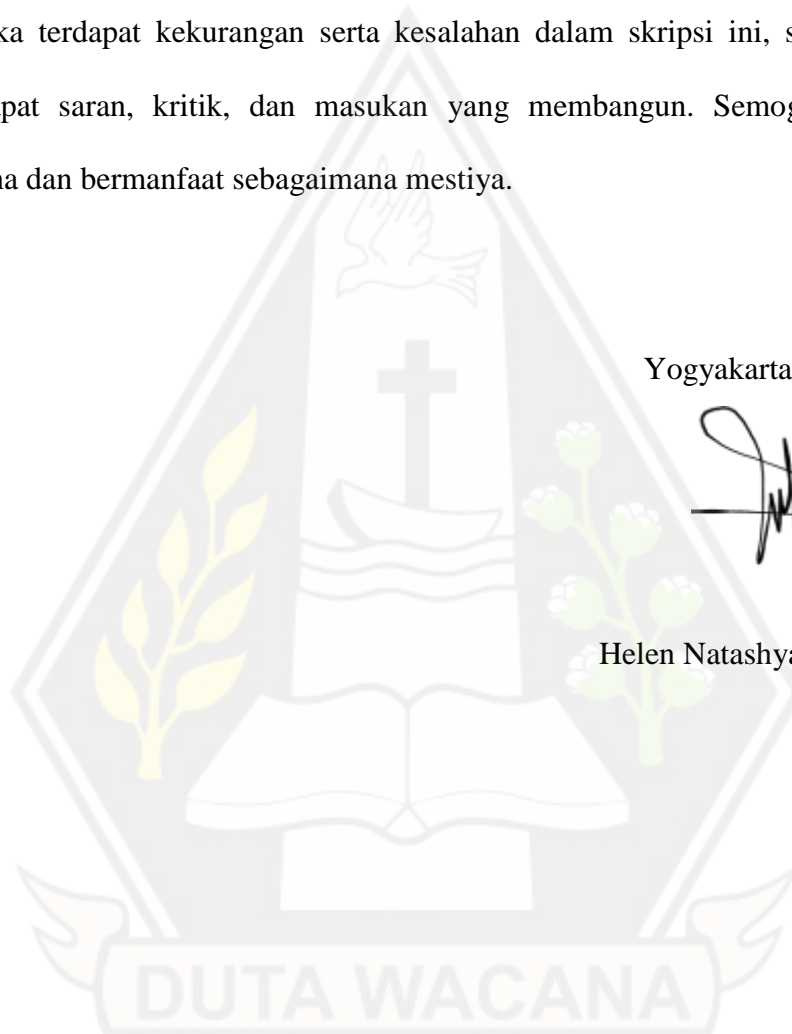
4. Sahabat-sahabat saya dan teman seperjuangan selama menempuh perkuliahan, terkhususnya Christina Widiarti dan Mira Jineta yang memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yesus Kristus berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini. Jika terdapat kekurangan serta kesalahan dalam skripsi ini, saya harapkan mendapat saran, kritik, dan masukan yang membangun. Semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 16 Juni 2022



Helen Natashya Tampubolon



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGAJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Batasan Masalah.....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>7</b>
2.1 Motivasi Kerja.....	7
2.1.1 Tujuan Motivasi .....	8
2.1.2 Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg.....	9
2.2 <i>Employee Engagement</i> .....	12
2.2.1 Tingkatan <i>Employee Engagement</i> .....	12
2.3 Kinerja.....	14
2.3.1 Tujuan Kinerja.....	15
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	15
2.4 Penelitian Terdahulu.....	16
2.5 Pengembangan Hipotesis.....	18
2.5.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	18
2.5.2 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja ...	19
2.6 Model Penelitian.....	20

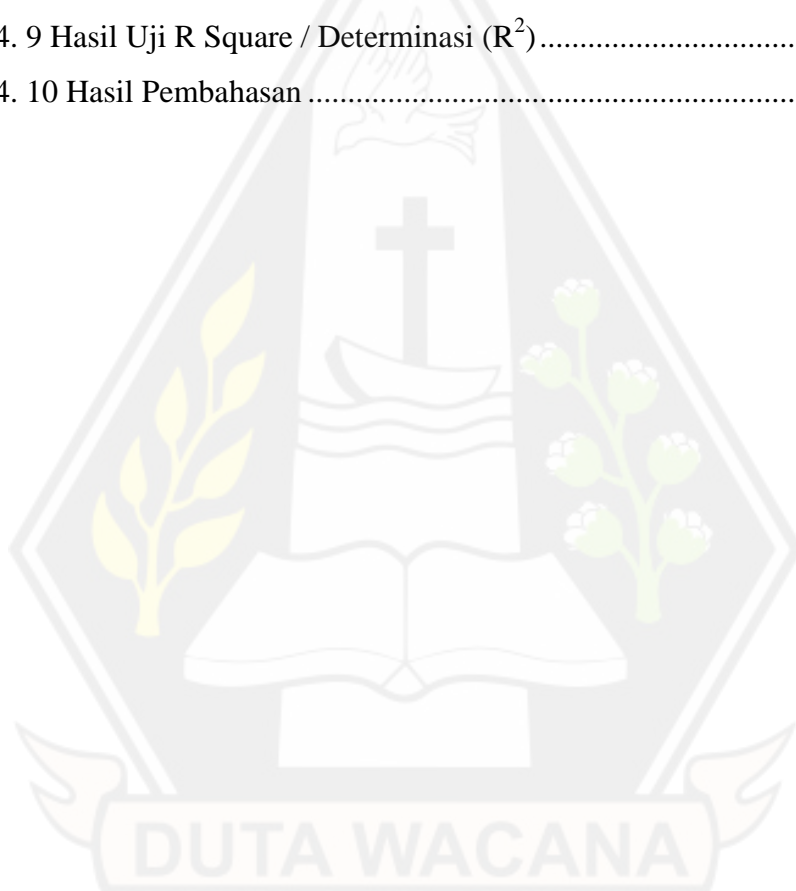
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
3.1 Populasi dan Sampel.....	22
3.2 Teknik Pengumpulan Data .....	22
3.3 Uji Kuesioner.....	23
3.3.1 Uji Validitas .....	23
3.3.2 Uji Realibilitas.....	24
3.4 Definisi Operasional Variabel .....	25
3.4.1 Variabel Motivasi Kerja .....	25
3.4.2 Variabel <i>Employee Engagement</i> .....	26
3.4.3 Variabel Kinerja .....	26
3.5 Alat Analisis .....	26
3.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	27
3.6 Uji Hipotesis.....	27
3.6.1 Uji f .....	28
3.6.2 Uji t.....	28
3.6.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	29
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>30</b>
4.1 Gambaran Umum Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk DIY (DP3AP2) .....	30
4.1.1 Visi dan Misi .....	31
4.1.2 Struktur Organisasi.....	31
4.1.3 Bagian Bidang.....	32
4.1.4 Jam Kantor & Jumlah Pegawai .....	34
4.2 Statistik Deskriptif.....	34
4.2.1 Profil Responden .....	35
4.3 Uji Instrumen.....	36
4.4.1 Uji Validitas.....	36
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	38
4.4 Uji Hipotesis.....	39
4.3.1 Analisis Regresi Berganda .....	39
4.3.2 Uji f .....	40
4.3.3 Uji t.....	41

4.3.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	42
4.4 Pembahasan .....	43
4.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	44
4.4.2 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai 45	
<b>BAB V KESIMPULAN &amp; SARAN .....</b>	<b>47</b>
5.1 Kesimpulan.....	47
5.2 Keterbatasan .....	47
5.3 Saran .....	48
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>49</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>51</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 4. 1 Statistik Deskriptif .....	34
Tabel 4. 2 Profil Responden.....	36
Tabel 4. 3 Uji Validitas .....	37
Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas .....	38
Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas per variabel .....	39
Tabel 4. 6 Analisis Regresi Linier Berganda .....	39
Tabel 4. 7 Hasil Uji f.....	41
Tabel 4. 9 Hasil Uji R Square / Determinasi ( $R^2$ ).....	43
Tabel 4. 10 Hasil Pembahasan .....	43



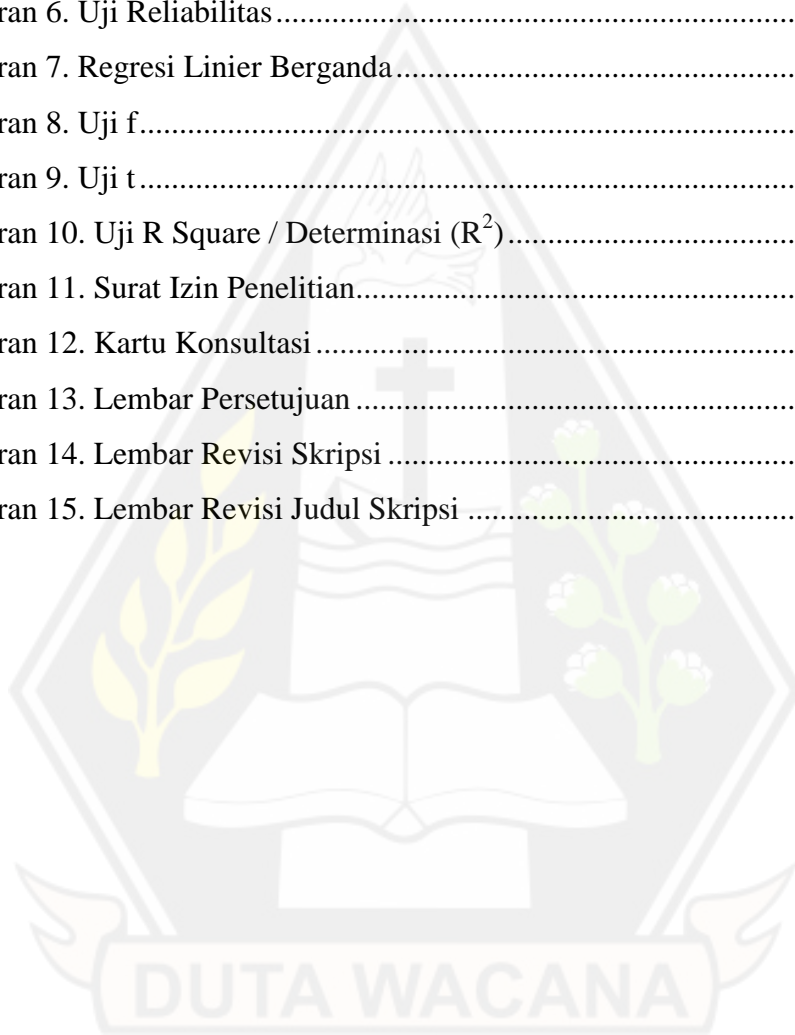
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian .....	20
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi DP3AP2 Tahun 2022 .....	32



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	51
Lampiran 2. Data Tabulasi.....	56
Lampiran 3. Statistik Dekriptif .....	58
Lampiran 4. Tabel r.....	59
Lampiran 5. Uji Validitas.....	61
Lampiran 6. Uji Reliabilitas .....	64
Lampiran 7. Regresi Linier Berganda.....	65
Lampiran 8. Uji f.....	65
Lampiran 9. Uji t.....	65
Lampiran 10. Uji R Square / Determinasi ( $R^2$ ).....	66
Lampiran 11. Surat Izin Penelitian.....	67
Lampiran 12. Kartu Konsultasi .....	68
Lampiran 13. Lembar Persetujuan .....	70
Lampiran 14. Lembar Revisi Skripsi .....	71
Lampiran 15. Lembar Revisi Judul Skripsi .....	72





**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**HELENA NATASHYA TAMPUBOLON**

**11180538**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**

**Universitas Kristen Duta Wacana**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk DIY. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk DIY yang berjumlah 87 orang. Berdasarkan hasil penelitian yang diuji, menunjukkan bahwa: 1. Motivasi Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dari nilai  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel yaitu sebesar 4.858 dan nilai signifikansi kurang dari 0.05, yang artinya variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja; 2. *Employee Engagement* ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dari nilai  $t$  hitung sebesar 3.431 dan nilai signifikansi kurang dari 0.05, yang artinya variabel *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, *Employee Engagement*, Kinerja**

***THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND EMPLOYEE  
ENGAGEMENT ON CIVIL SERVANT PERFORMANCE IN SPECIAL  
REGION OF YOGYAKARTA***

**HELENA NATASHYA TAMPUBOLON**

**11180538**

***Management Department Faculty of Business  
Duta Wacana Christian University***

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the effect of work motivation, employee engagement on Civil Servant performance of Government Women's Empowerment, Child Protection and Population Control Special Region Yogyakarta. The population in this study were all Civil Servant of Government Women's Empowerment, Child Protection and Population Control DIY which numbered 87 people. Based on the result tested, it showed that: 1. Work Motivation ( $X_1$ ) has a positive influence on employee performance, which is shown from the test result obtained the calculated value of work motivation which is 4.858 and the significance value is less than 0.05, which means that the work motivation variable has a significant effect on performance; 2. Employee Engagement ( $X_2$ ) has a positive influence on employee performance, this is indicated by the t value of 3.431 and a significance value of less than 0.05, which means that the Employee Engagement variable has a significant effect on performance.*

***Keywords: Work Motivation, Employee Engagement, Performance***

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dianggap merupakan bagian penting didalam organisasi guna mencapai keberhasilan dan meningkatkan mutu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan pegawai yang berkompeten dan mampu menjalankan aktivitasnya sesuai dengan tugas yang diberikan. Tujuan organisasi ialah memajukan kinerja pegawai. Suatu hal yang perlu diperhatikan agar organisasi efektif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai disebut kinerja.

Keberhasilan organisasi pada konteks pemerintah akan dapat tercapai apabila terjadi pula peningkatan kinerja pegawai. Secara kuantitas dan kualitas yang diukur, dapat dikatakan pencapaian seseorang pada tugas yang diberikan merupakan bagian dari kinerja, diikuti pula dengan tanggung jawab yang diemban (Mangkunegara, 2017). Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak hasil pekerjaan dan juga kontribusi yang diberikan pegawai terhadap organisasi.

Fenomena yang sering terjadi mengenai kinerja adalah minimnya pengetahuan dan skill para pegawai memberikan dampak terhadap menurunnya hasil dari kinerja yang diberikan oleh pegawai (*bkpp.jogjakota.go.id*). Hal inilah yang menjadikan kinerja sangat penting untuk diperhatikan oleh instansi. Berbagai cara harus dilakukan instansi untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Hal yang dapat diupayakan untuk memaksimalkan kinerja adalah berupa pemberian motivasi sehingga pengetahuan dan keterampilan akan semakin terasah. Berdasarkan

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta Tahun 2020, yang menyebutkan “Pemkot Yogyakarta sangat mendukung peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui Pendidikan dan Pelatihan”. Sehingga mendukung dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilannya melalui motivasi kerja serta *employee engagement*, yang tujuan akhirnya adalah untuk kemajuan instansi pemerintahan itu sendiri.

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk (DP3AP2) Daerah Istimewa Yogyakarta, merupakan organisasi pemerintahan yang bertanggung jawab dalam bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana. Adapun pelayanan yang diberikan yaitu layanan telekonseling dan juga Pusat Layanan Terpadu Perempuan dan Anak Korban Kekerasan “Rekso Dyah Utami”. Untuk menjalankan dan memberi layanan terbaik kepada masyarakat luas, Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk (DP3AP2) DIY membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja terbaik di bidangnya. Dalam hal ini, Aparatur Sipil Negara sangat diperlukan dalam melakukan dan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Pemerintahan yang memiliki tugas pelayanan publik, pemerintahan, serta pemerintahan tertentu disebut sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) (Sutari, 2017). Contoh tugas pelayanan publik yaitu berupa memberikan layanan barang atau jasa serta layanan administratif, tugas pemerintahan meliputi kelembagaan, kepegawaian, serta ketatalaksanaan. Tugas dari pembangunan dilakukan dengan pembangunan ekonomi dan sosial yang diarahkan mensejahterakan masyarakat. UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, merupakan Undang-Undang

yang mengatur tentang ketentuan dalam mengelola sumber daya manusia di dalam lingkup pemerintahan, baik di pusat maupun di daerah. Sehingga Undang-Undang ini, diharapkan terciptanya pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, netral, berintegritas, bebas dari adanya korupsi, nepotisme dan pelanggaran lainnya, serta mampu menjalankan peran sebagai pelayan publik dengan baik dan sejujurnya. Kinerja pegawai juga akan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan keterlibatannya dalam menyelesaikan setiap beban tugas yang diberikan. Dengan kata lain, kinerja dapat terlaksana secara efektif jika didorong oleh semangat kerja serta *employee engagement*.

Herzberg menyatakan keinginan melakukan suatu pekerjaan dalam meraih tujuannya disebut motivasi (Hasibuan, 2014). Menurut Robbins (2016) preferensi untuk menghabiskan upaya tingkat tinggi lebih dekat dengan tujuan organisasi, dikondisikan dengan menggunakan keahlian upaya dalam mencapai keinginan karakter disebut juga sebagai motivasi. Sehingga menjadi pemicu untuk pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Selain motivasi, kinerja juga didukung oleh *employee engagement* atau keterlibatan pegawai, yang dimana *employee engagement* dapat meningkatkan produktivitas pada pegawai untuk mencapai keberhasilan organisasi. Keikutsertaan seseorang terhadap kesenangan dan semangat akan pekerjaan disebut *Employee engagement* (Robbins, 2016). Pegawai akan merasakan adanya keterikatan nya terhadap organisasi dan secara sadar melakukan pekerjaannya untuk menghasilkan kinerja terbaik guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dan fenomena yang terjadi, yakni rendahnya kinerja pegawai ASN sangat mendukung penelitian ini guna mendapatkan informasi apakah motivasi kerja dan *employee engagement* berpengaruh dengan kinerja pegawai. Hal inilah yang menimbulkan ketertarikan penulis untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Daerah Istimewa Yogyakarta”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan, yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk DIY?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk DIY?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yaitu:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk DIY.

2. Untuk menguji pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk DIY.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

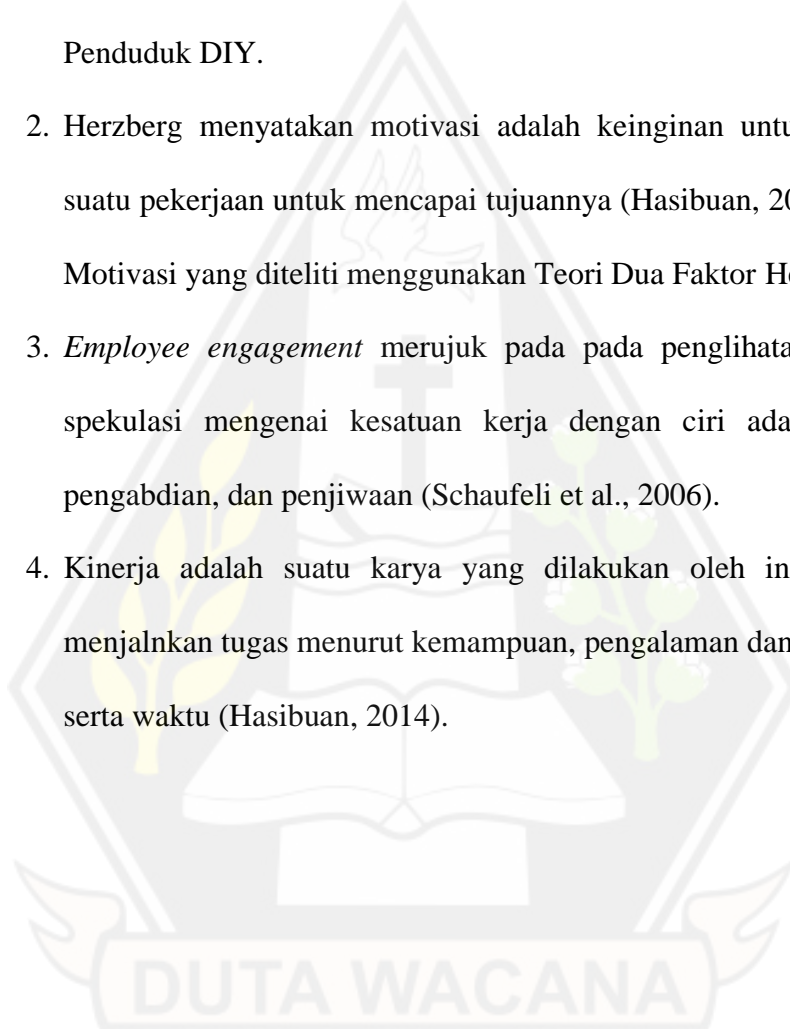
Manfaat dari penelitian yaitu:

1. Manfaat bagi penulis, yaitu diharapkan dapat memberi pengetahuan lebih luas kepada penulis, mengenai bidang studi peneliti, yaitu manajemen sumber daya manusia serta bisa menerapkan pengetahuan serta teori tersebut untuk diperdalam dan menjadi bekal bagi peneliti kedepannya.
2. Manfaat bagi Instansi DP3AP2, yaitu diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Instansi serta memberikan informasi tentang pengaruh motivasi kerja dan *employee engagement* dengan kinerja pegawai. Sehingga, Instansi nantinya dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan pegawai, dan kinerja untuk menjalankan tugas maupun tanggung jawab didalam organisasi.
3. Manfaat bagi Universitas, diharapkan hasil dari penelitian ini bermanfaat dan menambah literatur kepustakaan universitas dalam bidang penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk DIY.

### 1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian yaitu:

1. Responden penelitian ini adalah pegawai ASN yang bekerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk DIY.
2. Herzberg menyatakan motivasi adalah keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuannya (Hasibuan, 2014). Variabel Motivasi yang diteliti menggunakan Teori Dua Faktor Herzberg.
3. *Employee engagement* merujuk pada pandangan yang baik, spekulasi mengenai kesatuan kerja dengan ciri adanya antusias, pengabdian, dan penjiwaan (Schaufeli et al., 2006).
4. Kinerja adalah suatu karya yang dilakukan oleh individu ketika menjalankan tugas menurut kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2014).





## BAB V

### KESIMPULAN & SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas yang berkaitan dengan variabel motivasi, *employee engagement* dan kinerja pegawai DP3AP2, maka dapat disimpulkan:

1. Responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 53 orang (60,2%), dengan rentan usia antara >30-40 tahun (29,9%) yang memiliki masa kerja >5-10 tahun (39,1%), sebanyak 48 orang (55,2%) berpendidikan terakhir sarjana dan berdomisili di Kab. Sleman sebanyak 24 orang (27,6%).
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai DP3AP2.
3. *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai DP3AP2.

#### 5.2 Keterbatasan

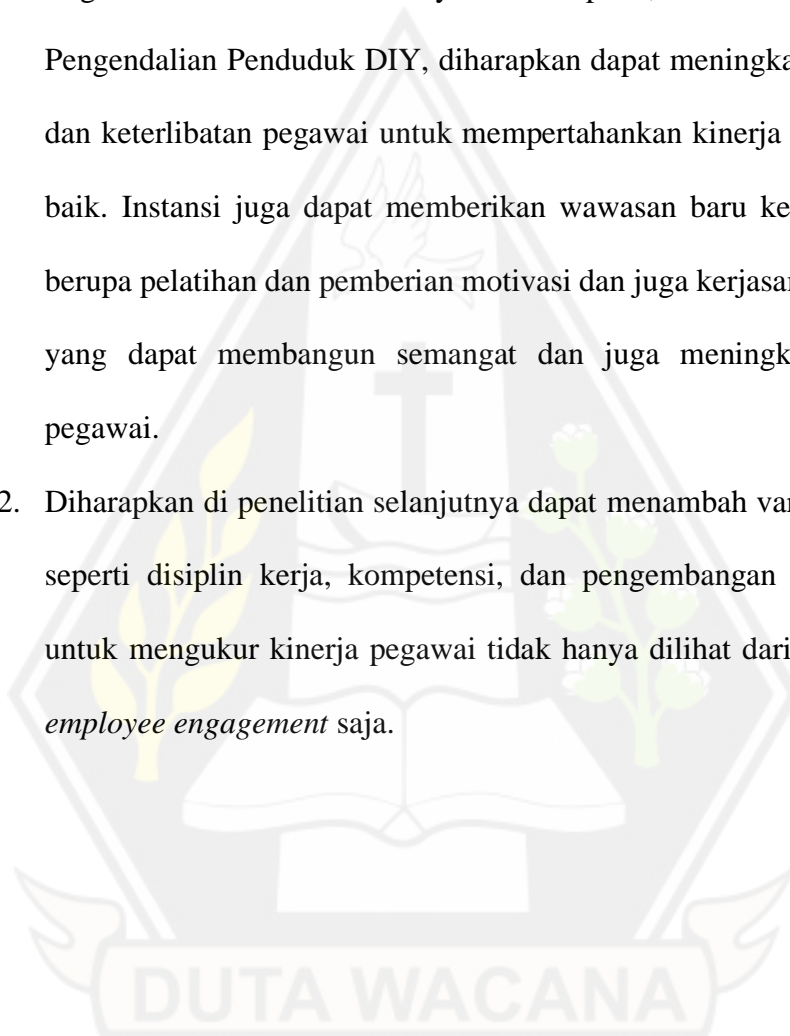
Terdapat beberapa keterbatasan dan kekurangan pada penelitian ini, yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengumpulan data kuesioner dilakukan melalui *google form*, dikarenakan pandemi Covid-19.
2. Keterbatasan penulis dalam menggali informasi, dikarenakan pembatasan ruang gerak pegawai (tidak bisa tatap muka) ASN DP3AP2.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, terdapat beberapa saran yang diberikan oleh peneliti, saran tersebut antara lain:

1. Bagi Instansi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk DIY, diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai untuk mempertahankan kinerja pegawai yang baik. Instansi juga dapat memberikan wawasan baru kepada pegawai berupa pelatihan dan pemberian motivasi dan juga kerjasama dalam tim, yang dapat membangun semangat dan juga meningkatkan kinerja pegawai.
2. Diharapkan di penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lainnya, seperti disiplin kerja, kompetensi, dan pengembangan karir. Karena untuk mengukur kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari motivasi dan *employee engagement* saja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Gallup Organization. (2004). Employee Engagement Index Survey. *Gallup Management Journal*.
- Gozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Janie, D. N. (2012). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press.
- Mangkunegara., A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noviansyah, & Cintani. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari. *Kolegial*, Vol.8, No.1, Hal. 29-44.
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan). *Journal Management, Business, and Accounting*, Vol.19 No.3.
- Novitasari, S. M. (2017). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BNI Syariah Cabang Surakarta. Skripsi*. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Rivai, V., & Basri, M. (2005). *Performance Apparsial Sistem Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.

- Sagita, I. N. (2017). *Skripsi: Perencanaan Strategi Digital Pada Kliknclin*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Sastro, A. S., Sunaryo, H., & Abs, M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Arafura Marine Culture-Kepulauan Aru). *e-Journal Riset Manajemen*, Vol.7, No.11, Hal. 14-24.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organization Behavior*, Vol.25, Hal. 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). *The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire : A Cross-National Study*. Diambil kembali dari Educational and Psychological Measurement: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/251.pdf>
- Shidiq, D. M., & Dr Ida Nurnida, M. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XL Axiata Tbk Cabang Bandung. *e-Proceeding of Management*, Vol.7, No.2, Hal. 3738-3744.
- Sugiyono. (2015). *Motode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutari, C. (2017). *Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Tamrin, A. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT.Arthaasia Finance. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, Vol.12, No.1, Hal. 46-54.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.