

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN SISTEM
REWARD TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI
SIPIL DI DP3AKB PROVINSI JAWA BARAT**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:

Efata Gloria

6031901130

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi oleh LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023

BANDUNG

2024

**THE IMPACT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND
REWARD SYSTEM ON WORK DISCIPLINE OF CIVIL
SERVANTS IN DP3AKB WEST JAVA PROVINCE**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Management

By:

Efata Gloria

6031901130

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT
Accredited by LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023
BANDUNG
2024**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN
SISTEM *REWARD* TERHADAP DISIPLIN KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DP3AKB PROVINSI
JAWA BARAT**

Oleh:

Efata Gloria

6031901130

Bandung, Januari 2024

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM.

Pembimbing Skripsi,

Sapta Dwikardana, Ph.D.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Efata Gloria
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 8 Januari 2001
NPM : 6031901130
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pengaruh *Employee Engagement* dan Sistem *Reward* terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di DP3AKB Provinsi Jawa Barat”

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan: Sapta Dwikardana, Ph. D.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.
Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 29 Januari 2024

Pembuat pernyataan :



(Efata Gloria)

ABSTRAK

Faktor penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan adalah pegawai yang bekerja karena dapat menjadi penentu dalam berjalannya kegiatan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Salah satu pekerjaan yang dilakukan pegawai adalah Aparatur Sipil Negara yang memiliki dua status kepegawaian, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Gambaran mengenai PNS dalam benak masyarakat adalah negatif, dimana PNS dinilai sebagai pegawai yang hanya mementingkan tunjangan dan tidak melakukan tugas yang seharusnya dilakukan. Padahal dalam lingkup kerja PNS memiliki aturan khusus untuk Disiplin PNS yang diatur dalam undang-undang.

Salah satu tempat PNS bekerja yang ada di Bandung adalah Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Jawa Barat atau DP3AKB JABAR. Dari hasil wawancara yang dilakukan, PNS dalam dinas ini masih belum memiliki tingkat disiplin yang baik. Hal tersebut diduga karena dua faktor, yang pertama yaitu PNS sering lupa karena tidak memiliki keterikatan atau tingkat *employee engagement* yang rendah dan yang kedua PNS merasa imbalance atau sistem *reward* yang diberikan oleh organisasi kurang berpengaruh terhadap dirinya. Dari penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *Employee Engagement* dengan Sistem *Reward* baik secara simultan maupun parsial terhadap tingkat Disiplin Kerja pegawai.

Dalam pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh PNS di DP3AKB JABAR yang berjumlah 73 orang, didapatkan hasil bahwa tingkat *employee engagement* yang dimiliki adalah sangat tinggi dan persepsi PNS terhadap organisasi DP3AKB JABAR adalah sangat baik. Kemudian, tingkat disiplin kerja yang PNS nilai terhadap dirinya masing-masing adalah sangat tinggi. Walaupun dalam hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, tingkat disiplin kerja dalam organisasi ini belum maksimal.

Dalam pengujian yang dilakukan, *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan sistem *reward* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Jika variabel *employee engagement* dan sistem *reward* digabungkan maka dapat mempengaruhi variabel disiplin kerja secara signifikan.

Kata Kunci: Pegawai Negeri Sipil, *Employee Engagement*, Sistem *Reward*, Disiplin Kerja

ABSTRACT

An important factor in an organization as well as a company is the employee who works there because it can be a determinant in the course of activities to achieve the organizational or company goals. One of the jobs performed by employees is the Civil Servant Apparatus which has two employment statuses, namely Civil Servants (PNS) and Government Employees with Work Agreements (PPPK). The image of civil servants in the minds of the public is negative, where civil servants are seen as employees who are only concerned with their allowances and do not fulfill their duties as they should. Even though within the scope of work PNS has special rules for PNS Discipline that are regulated in the law.

One of the places where civil servants work in Bandung is the West Java Province Women's Empowerment, Child Protection and Family Planning Office or DP3AKB JABAR. Based on the conducted interviews, the civil servants in this service still lack a good level of discipline. This is suspected to be due to two factors, firstly, civil servants often forget their responsibilities due to a lack of attachment or low employee engagement, and secondly, they feel that the rewards or reward system provided by the organization have little influence on them. From previous research, it shows that there is a positive relationship between Employee Engagement and the Reward System both simultaneously and partially on the level of employee Work Discipline.

Through a questionnaire that was distributed to all 73 Civil Servants in DP3AKB JABAR, the author found that the level of employee engagement was very high and the perception of civil servants towards the DP3AKB JABAR organization was very good. Furthermore, the level of work discipline that civil servants value for each of them is very high. However, despite these findings, the results of interviews and observations conducted that the level of work discipline within the organization has not reached its maximum potential.

In the conducted analysis, employee engagement has a significant impact on work discipline. While the reward system does not have a significant impact on work discipline. However, when the variables of employee engagement and the reward system are combined, they can significantly impact work discipline.

Keywords: Civil Servants, Employee Engagement, Reward System, Work Discipline

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus karena berkat kasih karuniaNya penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* dan Sistem *Reward* terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di DP3AKB Provinsi Jawa Barat” ini dengan baik. Penyusunan skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis juga mendapatkan bantuan, dukungan, doa maupun arahan dari berbagai pihak. Karenanya penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Papa dan Mama selaku kedua orang tua yang mendoakan, mendukung serta memberi pengertian kepada penulis.
2. Gracia Yemima selaku adik kandung yang mendukung, membantu serta memberi nasehat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Sapta Dwikardana Ph. D., selaku dosen pembimbing yang memberi arahan, membantu dan mendukung penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Angela Teressia, S.IP., M.M selaku dosen mata kuliah Seminar Proposal yang membantu serta memperhatikan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Brigita Meylianti Sulungbudi, Ph.D., ASCA., CIPM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
6. Ibu Dr. Istiharini, SE., MM., CMA., CPM. selaku Ketua Jurusan Ilmu Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.
7. Ibu Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.
8. Seluruh dosen pengajar serta staf tata usaha yang telah memberikan ilmu dan membantu penulis selama berkuliah di Universitas Katolik Parahyangan.
9. Pihak DP3AKB JABAR yang telah menerima dan membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi.

10. Anita Ruth Nababan sebagai sahabat penulis yang mendukung, menemani serta memotivasi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
11. Salwa Callista Aurelia, Yeremias Budi Irawan, Vidiantoro Putra Hadi serta teman-teman universitas sekalian yang telah menemani, peduli dan mendukung penulis sampai mampu menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman dari KESAN Pelajar, rekan pelayan dan kakak-kakak dari GKPB Bandung Utara yang telah memberi dukungan, mendoakan, memotivasi, dan memberi arahan dalam penyusunan skripsi ini.
13. Teman-teman dan sahabat SMA penulis yang peduli, memberi arahan, mendukung dan memberi pengertian sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwasanya penelitian skripsi ini masih belum sempurna, karenanya penulis meminta maaf atas kesalahan yang ditemukan. Harapan penulis, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pihak lain yang membutuhkan.

Bandung, 29 Januari 2024

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Efata Gloria', with a horizontal line extending to the right from the end of the signature.

Efata Gloria

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Kerangka Pemikiran	7
1.6 Hipotesis Penelitian	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Pegawai	10
2.1.1 Pengertian Pegawai.....	10
2.1.2 Peranan Pegawai	10
2.2 <i>Employee Engagement</i>	11
2.2.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i>	11
2.2.2 Kategori <i>Employee Engagement</i>	12
2.2.3 Dimensi <i>Employee Engagement</i>	12
2.3 Sistem <i>Reward</i>	13
2.3.1 Pengertian Sistem <i>Reward</i>	13
2.3.2 Dimensi Sistem <i>Reward</i>	13
2.4 Disiplin Kerja	14
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	14
2.4.2 Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	14
2.4.3 Dimensi Disiplin Kerja	14
2.5 Hubungan Variabel <i>Employee Engagement</i> dan Variabel Sistem <i>Reward</i> terhadap Variabel Disiplin Kerja	15
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	18
3.1 Metode dan Jenis Penelitian	18

3.2 Teknik Pengumpulan Data	18
3.2.1 Data Primer	18
3.2.2 Data Sekunder	19
3.3 Populasi Penelitian	19
3.3.1 Populasi	19
3.4 Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel	20
3.4.1 Variabel Penelitian	20
3.4.2 Operasionalisasi Variabel	20
3.5 Pengukuran Variabel	27
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas	28
3.6.1 Uji Validitas	28
3.6.2 Uji Reliabilitas	30
3.7 Teknik Analisis Data	31
3.7.1 Analisis Deskriptif	31
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	32
3.7.2.1 Uji Normalitas	32
3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas	32
3.7.3 Uji Analisis Regresi Berganda	33
3.7.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	33
3.7.5 Uji F (Uji Simultan)	33
3.7.6 Uji t (Uji Parsial)	34
3.8 Objek Penelitian	34
3.8.1 Profil Organisasi	34
3.8.2 Tugas Pokok dan Fungsi	35
3.8.3 Struktur Organisasi	36
3.8.4 Proses Bisnis	38
3.8.5 Analisis Karakteristik Responden	39
3.8.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Bidang	39
3.8.5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan	40
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Analisis Variabel <i>Employee Engagement</i> pada DP3AKB JABAR	42
4.1.1 Analisis Dimensi <i>Basic</i>	43

4.1.2 Analisis Dimensi <i>Individual</i>	44
4.1.3 Analisis Dimensi <i>Teamwork</i>	46
4.1.4 Analisis Dimensi <i>Growth</i>	48
4.1.5 Analisis Rekapitulasi Hasil Variabel <i>Employee Engagement</i>	49
4.2 Variabel Sistem <i>Reward</i> pada DP3AKB JABAR	50
4.2.1 Analisis Dimensi <i>Intrinsic Reward</i>	50
4.2.2 Analisis Dimensi <i>Extrinsic Reward</i>	52
4.2.3 Analisis Rekapitulasi Hasil Variabel Sistem <i>Reward</i>	55
4.3 Variabel Disiplin Kerja.....	55
4.3.1 Analisis Dimensi Taat terhadap Aturan Waktu	56
4.3.2 Analisis Dimensi Taat terhadap Peraturan Perusahaan	57
4.3.3 Analisis Dimensi Taat terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan	59
4.3.4 Analisis Rekapitulasi Hasil Variabel Disiplin Kerja	61
4.4 Hasil Uji Normalitas.....	62
4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	63
4.6 Hasil Uji Regresi Berganda	64
4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	66
4.8 Hasil Uji F (Uji Simultan)	66
4.9 Hasil Uji t (Uji Parsial).....	67
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	69
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	78
RIWAYAT HIDUP PENULIS	108

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu mengenai Hubungan Variabel <i>Employee Engagement</i> dan Variabel Sistem <i>Reward</i> terhadap Variabel Disiplin Kerja	15
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	20
Tabel 3.2 Skala Likert	27
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Employee Engagement</i>	28
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Sistem <i>Reward</i>	29
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	29
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Employee Engagement</i>	30
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sistem <i>Reward</i>	30
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja	30
Tabel 3.9 Interpretasi Rata-rata Hitung.....	32
Tabel 4.1 Hasil Pengisian Kuesioner untuk Dimensi Basic.....	43
Tabel 4.2 Hasil Pengisian Kuesioner untuk Dimensi <i>Individual</i>	44
Tabel 4.3 Hasil Pengisian Kuesioner untuk Dimensi <i>Teamwork</i>	46
Tabel 4.4 Hasil Pengisian Kuesioner untuk Dimensi <i>Growth</i>	48
Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Pengisian Kuesioner untuk Variabel <i>Employee Engagement</i>	49
Tabel 4.6 Hasil Pengisian Kuesioner untuk Dimensi <i>Intrinsic Reward</i>	50
Tabel 4.7 Hasil Pengisian Kuesioner untuk Dimensi <i>Extrinsic Reward</i>	52
Tabel 4.8 Rekapitulasi Hasil Pengisian Kuesioner untuk Variabel Sistem <i>Reward</i>	55
Tabel 4.9 Hasil Pengisian Kuesioner untuk Dimensi Taat terhadap Aturan Waktu	56
Tabel 4.10 Hasil Pengisian Kuesioner untuk Dimensi Taat terhadap Peraturan Perusahaan	57
Tabel 4.11 Hasil Pengisian Kuesioner untuk Dimensi Taat terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan	59
Tabel 4.12 Rekapitulasi Hasil Pengisian Kuesioner untuk Variabel Disiplin Kerja	61

Tabel 4.13	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	62
Tabel 4.14	Uji Heteroskedastisitas.....	63
Tabel 4.15	Uji Regresi Berganda <i>Model Summary</i> (menggunakan <i>Stepwise</i>).....	64
Tabel 4.16	Uji Regresi Berganda <i>Coefficients^a</i> (menggunakan <i>Stepwise</i>).....	64
Tabel 4.17	Uji Regresi Berganda <i>Excluded Variables^a</i> (menggunakan <i>Stepwise</i>)	65
Tabel 4.18	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	66
Tabel 4.19	Uji F	66
Tabel 4.20	Uji t (Parsial).....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Rekapitulasi Data PNS DP3AKB JABAR yang Tidak Mengisi Presensi saat Masuk Kantor (per bulan Oktober 2022).....	4
Gambar 1.2 Rekapitulasi Data PNS DP3AKB JABAR yang Tidak Mengisi Presensi saat Pulang Kantor (per bulan Oktober 2022)	5
Gambar 1.3 Model Konseptual	8
Gambar 3.1 Logo DP3AKB JABAR	34
Gambar 3.2 Struktur Organisasi DP3AKB JABAR	36
Gambar 3.3 Peta Proses Bisnis DP3AKB JABAR	38
Gambar 3.4 Grafik Responden berdasarkan Divisi/Bidang	39
Gambar 3.5 Grafik Responden berdasarkan Pangkat/Golongan.....	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 2. Hasil Rekapitulasi Pengisian Kuesioner.....	84
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas	95
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas	103

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai menjadi penentu yang berharga atau aset penting bagi perusahaan maupun organisasi karena perannya. Suatu organisasi membutuhkan pegawai dalam penentuan berjalan atau tidaknya kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Pegawai adalah seseorang yang bekerja dalam organisasi yang didasarkan pada perjanjian kerja yang telah disepakati untuk menjalankan pekerjaannya dalam jabatan tertentu sehingga memperoleh kompensasi atas pekerjaannya (Sulaiman, dkk., 2020).

Menurut DataIndonesia.id, terdapat 4 kelompok pekerjaan yang paling banyak dilakoni oleh penduduk Indonesia per tanggal 31 Desember 2021, yaitu wiraswasta, pelajar / mahasiswa, pekerjaan pada sektor pertanian dan peternakan, juga aparatur pejabat negara. Aparatur adalah pegawai pemerintahan yang lebih dikenal sebagai Aparatur Sipil Negara atau ASN. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, terdapat dua status kepegawaian ASN yang berbeda, yaitu PNS dan PPPK. PNS atau Pegawai Negeri Sipil merupakan warga dengan kenegaraan bangsa Indonesia yang memenuhi syarat tertentu sehingga dapat diangkat menjadi pegawai ASN secara tetap untuk menduduki jabatan pemerintahan. PNS memiliki berbagai bidang profesi yang cukup banyak. Kemudian PPPK atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah warga dengan kenegaraan bangsa Indonesia yang memenuhi syarat tertentu kemudian mendapatkan jabatannya dalam jangka waktu tertentu yang didasarkan dari perjanjian kerja untuk menjalankan tanggung jawab dari pemerintahan yang dipercayakan.

Dalam pandangan masyarakat, pegawai negeri sipil seringkali mendapatkan penilaian yang negatif, dimana PNS dinilai sebagai pegawai yang bermalasan, tidak melakukan pekerjaannya dengan maksimal dan hanya mementingkan tunjangan saja. Menurut Abdul Rahman (2020), beberapa persepsi buruk terhadap PNS yang masih dipercaya oleh publik, antara lain: PNS dapat masuk ke kantor sesuka hati, memiliki jam kerja yang longgar serta datang

terlambat dan pulang lebih awal. Kemudian PNS juga dinilai sebagai pegawai yang bekerja dengan santai tanpa ada target yang perlu dicapai dan pekerjaannya monoton sehingga tidak ada sarana untuk mengembangkan diri. Padahal, tugas pegawai negeri sipil yang diatur oleh Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 adalah untuk melakukan kebijakan publik serta menyediakan layanan yang berkualitas dan berbasis profesionalisme.

Pandangan yang negatif ini menjadi salah satu pemicu pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yaitu upaya pembaharuan serta perubahan mendasar pada sistem penyelenggaraan pemerintah yang mencakup sumber daya manusia aparatur, tata laksana dan elemen kelembagaan (KEMENPPPA Republik Indonesia, 2020). Perubahan yang dilakukan harus menyesuaikan kebutuhan serta keadaan yang terus berubah dari masa ke masa. Tujuan Reformasi Birokrasi adalah untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) yang dapat dicapai dengan memiliki aparatur yang berintegritas tinggi, produktif dan melakukan pelayanan secara prima (KEMENKO PMK Republik Indonesia, 2019). Seluruh instansi pemerintahan diwajibkan untuk melakukan Reformasi Birokrasi, termasuk OPD atau Organisasi Perangkat Daerah yang adalah organisasi di pemerintahan yang memiliki tanggung jawab kepada kepala daerah untuk menyelenggarakan tugas di daerahnya, yang tidak lain adalah tempat PNS bekerja.

Sejak dilakukannya Reformasi Birokrasi di tahun 2011, tentu sudah ada peningkatan yang terjadi, namun peningkatan tersebut belum mampu memenuhi ekspektasi masyarakat sebagai konsumen dari perangkat daerah (Imam Baihaqi, 2022). OPD menjadi salah satu organisasi yang masih bertahan sampai sekarang karena unsur monopoli yang dimilikinya, menjadi satu-satunya organisasi perangkat daerah membuatnya tetap bertahan walaupun pelayanannya dianggap tidak maksimal.

Persepsi negatif terhadap PNS ini juga memicu bapak Ridwan Kamil saat masih menjabat sebagai gubernur Jawa Barat untuk mencetuskan sistem bernama TRK atau Tunjangan Remunerasi Kinerja dan Kinerja *Mobile* (K-MOB) yang diterapkan di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat dengan tujuan menaikkan tingkat performa birokrasi di Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat. Pada sistem K-MOB, PNS diwajibkan untuk mengisi data seperti presensi

kehadiran, cuti, dinas luar dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada masing-masing akun milik PNS. Di dalam sistem TRK, terdapat akumulasi nilai K-MOB, capaian kerja, laporan harian dan bukti melakukan kegiatan atau tugasnya. Landasan penilaian ini mengacu pada Pergub no. 182 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat. Hasil akhir dari pengisian sistem akan menentukan besaran Tunjangan Penghasilan Pegawai atau TPP.

Salah satu OPD yang ada di Bandung ialah Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Jawa Barat. Dinas yang lebih dikenal dengan sebutan DP3AKB ini merupakan salah satu unsur perangkat daerah milik Provinsi Jawa Barat yang memiliki dua urusan wajib non pelayanan dasar di bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana. Dinas yang berdiri di tahun 2009 ini berjalan berdasarkan undang-undang serta peraturan pemerintah yang berlaku.

Keberadaan OPD di suatu wilayah tentu dibutuhkan guna menyediakan pelayanan kepada masyarakat, namun pandangan dan penilaian negatif dari masyarakat kepada PNS tidak bisa terus dibiarkan. Karenanya diperlukan perubahan yang bukan hanya dirasakan oleh PNS dan para pejabat di dalam organisasi, namun juga masyarakat yang berada di luar organisasi sebagai konsumen dari perangkat daerah agar bisa merasakan perubahan tersebut. Perubahan ini dapat dilakukan dengan mengubah perilaku dari dalam organisasi, salah satunya adalah perilaku disiplin.

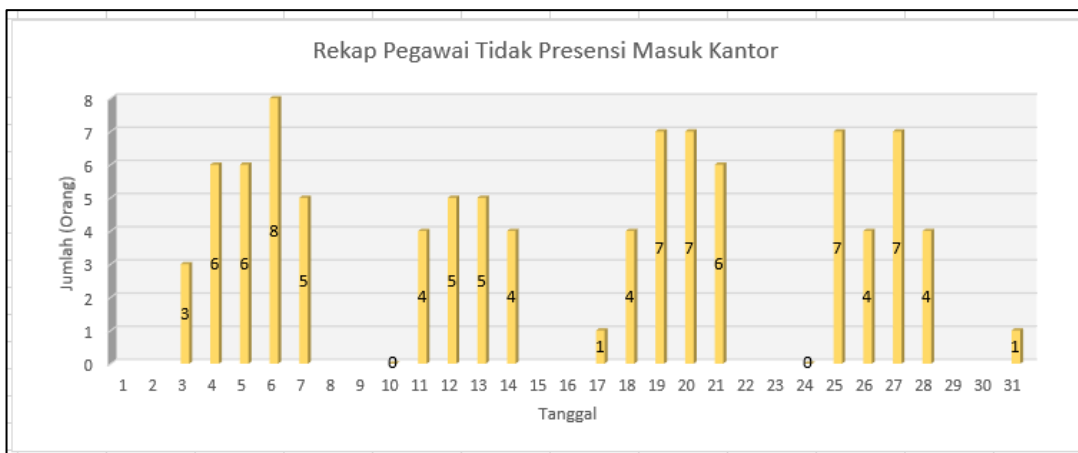
Disiplin menjadi poin penting karena menurut Yuyuk Liana (2020), disiplin adalah perilaku menaati aturan dan prosedur kerja yang telah ditentukan. Menurut Peraturan Pemerintah no. 94 Tahun 2021, disiplin PNS merupakan upaya pegawai negeri sipil untuk memenuhi kewajibannya dan menghindari larangan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Adanya aturan dalam sebuah organisasi diharapkan dapat menghasilkan dampak positif, jika pegawai mematuhi dan menjalankan peraturan dengan baik, maka akan tercipta faktor kedisiplinan dalam bekerja. Faktor kedisiplinan tidak hanya berguna untuk menjaga ketertiban pelaksanaan tugas guna memperoleh hasil yang maksimal (Reynold

Tanari, 2020), tetapi juga memberi dorongan kepada pegawai untuk melakukan tugasnya dengan baik seperti yang telah ditetapkan (Noni Yusnita, 2021).

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret – Agustus 2023, hasil *preliminary research* menunjukkan data menurut Bapak Memet Slamet selaku Analis Kepegawaian Ahli Muda di DP3AKB JABAR bahwa para PNS di kantor tersebut telah melakukan pekerjaannya dengan tuntas dan mempunyai tingkah laku yang baik. Namun, terdapat beberapa PNS yang masih tidak disiplin dalam pengisian presensi dan pengisian rincian pekerjaan yang dilakukan. Bahkan di tahun 2022, DP3AKB JABAR mendapat peringkat di bawah 10 besar dari seluruh dinas di Provinsi Jawa Barat untuk penilaian pengisian sistem yang diwajibkan oleh pemerintah.

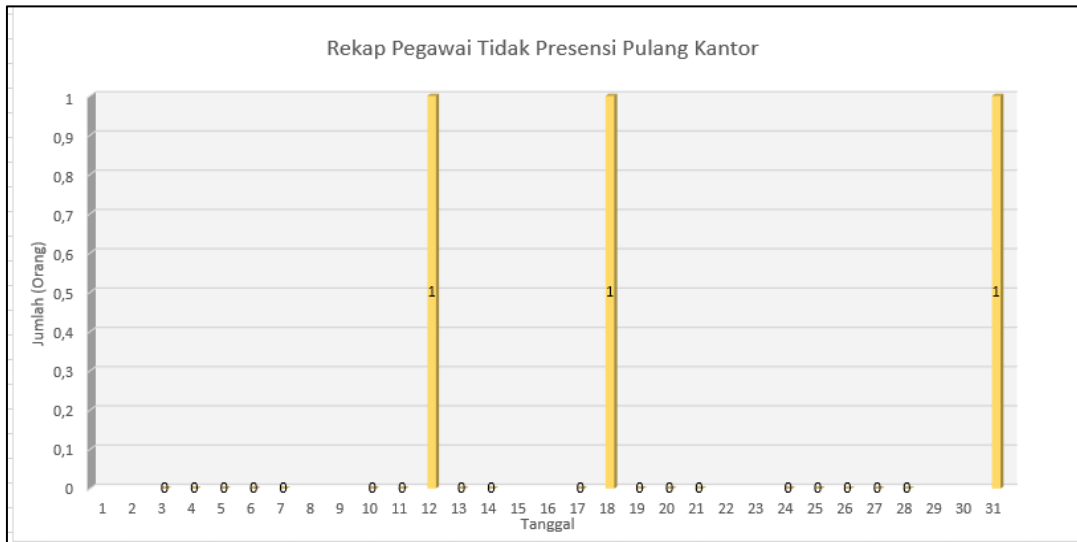
Gambar 1.1

Rekapitulasi Data PNS DP3AKB JABAR yang Tidak Mengisi Presensi saat Masuk Kantor (per bulan Oktober 2022)



Sumber: Sub Bagian Kepegawaian dan Kehumasan DP3AKB JABAR yang Diolah oleh Penulis

Gambar 1.2
Rekapitulasi Data PNS DP3AKB JABAR yang Tidak Mengisi Presensi saat Pulang Kantor (per bulan Oktober 2022)



Sumber: Sub Bagian Kepegawaian dan Kehumasan DP3AKB JABAR yang Diolah oleh Penulis

Gambar di atas menunjukkan data rekapitulasi PNS di DP3AKB JABAR yang mengisi presensi masuk dan pulang kantor per bulan Oktober 2022. Dapat dilihat bahwa cukup banyak PNS yang tidak mengisi presensi saat masuk kantor dan beberapa PNS yang tidak mengisi presensi saat pulang kantor. Menurut Bapak Memet Slamet, hal ini diperkirakan karena dua alasan, yang pertama adalah karena PNS seringkali lupa untuk melakukan pengisian pada sistem, sehingga para atasan harus selalu mengingatkan bawahannya untuk mengisi dan melengkapi data yang harus dilengkapi.

Saat pegawai merasa terikat dengan pekerjaannya, disaat itu juga terdapat kemauan untuk bekerja secara sukarela dan melakukan tanggung jawab yang diberikan (Fennisa Arfah, 2019). Keterlibatan pegawai atau employee engagement adalah keadaan dimana pegawai merasa terlibat, berkomitmen, bersemangat, berdaya dan menunjukkan perasaan tersebut kedalam perilaku kerjanya (Edward et al., 2018).

Kurangnya keterlibatan pegawai dengan pekerjaannya mengakibatkan pegawai tidak memberikan keunggulan serta tidak berkomitmen terhadap pekerjaannya tersebut, sehingga pegawai tidak mengingat akan tanggung

jawab serta tugas yang seharusnya dilakukan. Karenanya, dibutuhkan kesadaran masing-masing PNS untuk terlibat dalam hak yang diharuskan, yaitu mengisi dan melengkapi data pada sistem.

Kemudian alasan kedua atas data rekapitulasi yang ada adalah karena PNS merasa kontribusi hasil penilaian dari sistem kurang, yaitu hanya 40% dari sistem K-MOB yang diakumulasikan ke dalam TRK, yang kemudian hasil dari TRK menentukan Tambahan Penghasilan Pegawai, sehingga PNS merasa kontribusi yang kecil tersebut tidak terlalu berpengaruh terhadap TPP yang adalah *reward* masing-masing PNS.

Padahal, menurut Ayu Hidayah (2018) pemberian penghargaan akan mendorong pegawai untuk senantiasa melakukan pekerjaannya dengan baik. Pemberian penghargaan tentu tidak hanya menguntungkan pegawai, namun juga menguntungkan organisasi karena memotivasi pegawai untuk berkontribusi penuh dan meningkatkan kinerja pada organisasi, baik secara finansial maupun non-finansial (Adhitomo Wirawan, dkk., 2018). Karena penghargaan yang diberikan oleh dinas dirasa kurang oleh PNS, sehingga tidak memicu PNS untuk mengerjakan tanggung jawabnya tersebut dengan baik.

Berdasarkan penjabaran tersebut, maka penulis membuat penelitian dengan judul Pengaruh *Employee Engagement* dan Sistem *Reward* terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di DP3AKB Provinsi Jawa Barat.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat *employee engagement* di DP3AKB Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana persepsi pegawai mengenai sistem *reward* di DP3AKB Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana tingkat disiplin kerja PNS di DP3AKB Provinsi Jawa Barat?
4. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap disiplin kerja PNS di DP3AKB Jawa Barat?
5. Bagaimana pengaruh sistem *reward* terhadap disiplin kerja PNS di DP3AKB Jawa Barat?
6. Bagaimana pengaruh *employee engagement* dan sistem *reward* secara tergabung terhadap disiplin kerja PNS di DP3AKB Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat *employee engagement* di DP3AKB Provinsi Jawa Barat
2. Mengetahui persepsi pegawai mengenai sistem *reward* di DP3AKB Provinsi Jawa Barat
3. Mengetahui tingkat disiplin kerja PNS di DP3AKB Provinsi Jawa Barat
4. Mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap disiplin kerja PNS di DP3AKB Provinsi Jawa Barat
5. Mengetahui pengaruh sistem *reward* terhadap disiplin kerja PNS di DP3AKB Provinsi Jawa Barat
6. Mengetahui pengaruh *employee engagement* dan sistem *reward* secara tergabung terhadap disiplin kerja PNS di DP3AKB Provinsi Jawa Barat

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Jawa Barat

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan jawaban guna membantu organisasi dalam meningkatkan tingkat disiplin kerja bagi PNS di DP3AKB JABAR, mengetahui faktor penentu yang berpengaruh terhadap disiplin kerja dan menjadi bahan evaluasi dalam penerapan sistem manajemen sumber daya manusia dalam organisasi.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan bisa meningkatkan pengetahuan bagi pembaca, menjadikannya sebagai referensi bacaan dan membantu pembaca dalam menghadapi masalah yang sama.

1.5 Kerangka Pemikiran

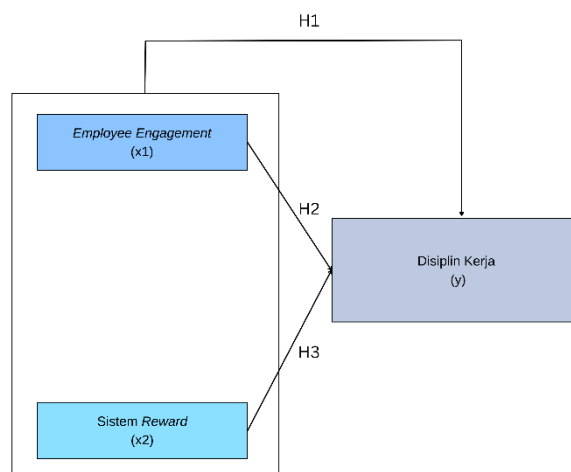
Employee engagement menjadi faktor penting dalam keberlangsungan organisasi, karena dapat menentukan hubungan antara pegawai dengan pekerjaannya. Dalam buku Gary Dessler (2018), disebutkan bahwa *employee engagement* mengacu kepada keterlibatan secara psikologis, menjalin hubungan dan berkomitmen guna menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai yang terlibat akan memiliki keterikatan tingkat tinggi dengan pekerjaannya dan bekerja keras untuk mencapai tujuannya. Pegawai perlu mengatur waktu dan kondisi di sekitarnya agar pekerjaannya bisa

selesai, seperti membuat daftar pekerjaan yang harus diselesaikan atau membuat pengingat agar tidak ada pekerjaan yang terlewatkan.

Penerapan sistem *reward* dalam organisasi pun penting dan dibutuhkan, karena melaluinya, pegawai akan merasa dihargai dan dibutuhkan oleh organisasi. Sistem *reward* mencakup susunan untuk menilai *value* dari pekerjaan melalui evaluasi untuk memberi penghargaan dan mengatur ulang pegawai sesuai dengan kinerja atau kontribusinya serta pemberian tunjangan (Michael Armstrong, 2020). Jika organisasi memiliki sistem manajemen insani yang baik, maka pegawai akan memiliki sifat disiplin terhadap pekerjaannya. Menurut Ramon (2019), disiplin kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh pegawai dari ketersediaan dan kerelaannya yang ingin mematuhi peraturan yang berlaku di tempat bekerjanya. Melihat dari hasil penelitian terdahulu, *employee engagement* dan sistem *reward* masing-masing memiliki hubungan terhadap disiplin kerja. Dimana *employee engagement* mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Begitu pula untuk sistem *reward* yang mempunyai pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja. Karenanya, model konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:

Model Konseptual

Gambar 1.3
Model Konseptual



Sumber: Olahan Penulis

1.6 Hipotesis Penelitian

Dengan melihat hasil dari model konseptual tersebut, maka terbentuklah hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H1: *Employee engagement* dan sistem *reward* memiliki pengaruh positif terhadap tingkat disiplin kerja

H2: *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap tingkat disiplin kerja

H3: Sistem *reward* berpengaruh positif terhadap tingkat disiplin kerja