

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya BSPJI Banjarbaru

Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah Kementerian Perindustrian yang berada dalam naungan Badan Standardisasi dan Kebijakan Jasa Industri (BSKJI). BSPJI Banjarbaru menjadi salah satu dari total 11 satuan kerja BSPJI dan 13 satuan kerja BSPJI yang tersebar dari Banda Aceh hingga Ambon. Mengacu pada Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 1 Tahun 2022, BSPJI Banjarbaru memiliki tugas utama dalam menjalankan standardisasi industri, mendorong pemanfaatan teknologi industri, penerapan konsep industri hijau, serta menyediakan layanan jasa industri yang sesuai dengan potensi sumber daya lokal. Wilayah kerja dari BSPJI Banjarbaru mencakup Provinsi Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah.

Sejak awal berdirinya, instansi ini telah mengalami beberapa perubahan nama, mulai dari Balai Penyelidikan Kimia Banjarmasin, kemudian menjadi Balai Penelitian Kimia Banjarbaru, lalu Balai Industri Banjarbaru, hingga akhirnya lebih dikenal sebagai Balai Riset dan Standardisasi (Baristand) Industri Banjarbaru. Didirikan pada tahun 1961 tak lama setelah pembangunan Kantor Walikota Banjarbaru, lokasi BSPJI

Banjarbaru berada di area yang berdekatan dengan gedung bersejarah tersebut. Dalam perjalanannya, balai ini telah memberikan kontribusi terhadap pelestarian lingkungan, baik melalui layanan pengujian di bidang lingkungan hidup maupun melalui keberadaan instalasi pengolahan air limbah (IPAL) yang handal.

Saat ini, BSPJI Banjarbaru telah berstatus sebagai satuan kerja Badan Layanan Umum (BLU), sesuai dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 206 Tahun 2024 tertanggal 25 April 2024. Dengan status ini, BSPJI Banjarbaru siap berinovasi dan memberikan kontribusi optimal untuk mendukung kemajuan industri nasional.¹

2. Visi Misi BSPJI Banjarbaru

BSPJI Banjarbaru merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang berada di bawah koordinasi dan tanggung jawab Kepala BSKJI, sehingga memiliki kewajiban untuk mendukung tercapainya visi BSKJI. Visi tersebut adalah menjadi Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Banjarbaru yang akuntabel, adaptif, kolaboratif, berorientasi pelayanan dalam mewujudkan industri nasional yang mandiri dan berdaya saing.

Selain itu, BSPJI juga memiliki misi yaitu meningkatkan kemandirian, daya saing dan kolaborasi industri melalui pemanfaatan

¹ Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru, ‘Profil Unit Pelayanan Publik BSPJI Banjarbaru’, 2025 <<https://bspjibanjarbaru.kemenperin.go.id/profil-unit-pelayanan-publik/>>, diakses pada 31 Oktober 2025.

infrastruktur dan revitalisasi standardisasi, optimalisasi pemanfaatan teknologi industri, jasa industri, dan industri hijau.

Yang bercirikan :

- a. Standardisasi industri yang mandiri (mengurangi ketergantungan pada asing), produktif (efektif, efisien dan optimasi teknologi), dan berorientasi industri dalam negeri;
- b. Pengawasan implementasi standardisasi industri yang efektif;
- c. Optimalisasi pemanfaatan teknologi industri untuk meningkatkan kemandirian dan daya saing industri;
- d. Peningkatan peran jasa industri pendukung pembangunan industri secara profesional;
- e. Penguatan industri hijau secara bertahap;
- f. Pelayanan pembangunan industri yang berdaya saing;
- g. Pelaksanaan tata kelola yang baik/good governance dalam keseluruhan aktivitas yang efektif dan akuntabel.²

3. Tugas Pokok dan Fungsi BSPJI Banjarbaru

BSPJI Banjarbaru mempunyai tugas melaksanakan standardisasi industri, optimalisasi pemanfaatan teknologi industri, industri hijau, dan pelayanan jasa industri berlandaskan potensi sumber daya daerah.

Dalam melaksanakan tugas, BSPJI Banjarbaru menyelenggarakan fungsi :

² Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru.

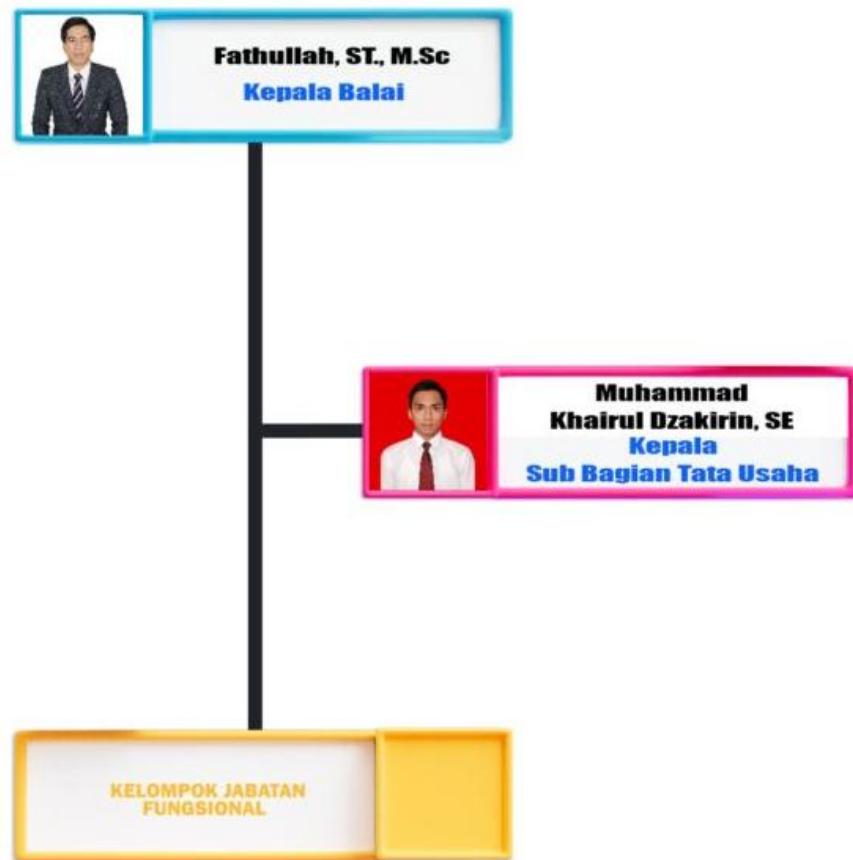
- a. Pelaksanaan penerapan dan pengawasan standardisasi industri;
- b. Pelaksanaan optimalisasi pemanfaatan teknologi industri;
- c. Pendampingan dan konsultansi di bidang standardisasi, optimalisasi pemanfaatan teknologi industri, industri hijau, dan jasa industri;
- d. Pelaksanaan pengujian, kalibrasi, inspeksi teknis dan verifikasi di bidang industri;
- e. Pelaksanaan sertifikasi sistem manajemen, produk, teknologi, dan industri hijau;
- f. Pelaksanaan fasilitasi kemitraan layanan jasa industri;
- g. Pelaksanaan pengumpulan dan pengolahan data serta penyajian informasi;
- h. Pelaksanaan urusan perencanaan, program, anggaran, kepegawaian, keuangan, organisasi, tata laksana, administrasi kerja sama, hubungan masyarakat, pengelolaan barang milik negara, persuratan, kearsipan, dan rumah tangga; dan
- i. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan.³

4. Struktur Organisasi Operasional BSPJI Banjarbaru

Adapun Struktur organisasi Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru dapat dilihat pada bagan yang disajikan berikut:⁴

³ Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru.

⁴ Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru.



BAGAN 4.1 STRUKTUR ORGANISASI OPERASIONAL BALAI STANDARDISASI DAN PELAYANAN JASA INDUSTRI (BSPJI) BANJARBARU

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru sesuai dengan tahapan yang telah direncanakan. Kegiatan awal dimulai pada tanggal 18 Maret 2025 dengan melakukan studi pendahuluan melalui wawancara terhadap seorang pegawai Pranata SDM Aparatur di BSPJI Banjarbaru. Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh

gambaran awal mengenai kondisi instansi, khususnya terkait keterlibatan pegawai (*work engagement*) dan kaitannya dengan kinerja.

Setelah tahap pendahuluan, peneliti melanjutkan ke tahap pengumpulan data dengan menyebarluaskan kuesioner penelitian. Instrumen berupa kuesioner ini disebarluaskan secara daring melalui platform Google Form mulai tanggal 23 Mei hingga 25 Juni 2025. Pemilihan metode daring dipandang efektif karena lebih praktis, efisien, serta memungkinkan seluruh pegawai untuk berpartisipasi secara mudah.

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 81 orang, yang seluruhnya merupakan pegawai aktif di BSPJI Banjarbaru, terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K), serta Pegawai Pemerintah Non-PNS (PPNPN). Seluruh kuesioner yang dibagikan berhasil dikembalikan, sehingga data yang terkumpul dapat digunakan sepenuhnya sebagai sampel penelitian.

C. Hasil Uji Instrumen

Instrumen penelitian terdiri dari dua skala, yaitu skala *work engagement* dan skala kinerja. Kedua skala ini diadaptasi dari penelitian sebelumnya yang relevan dan disusun berdasarkan teori yang telah terbukti secara ilmiah. Skala *work engagement* menggunakan adaptasi dari skripsi Helwy Nurazizah berjudul “*Pengaruh Muhasabah Terhadap Work Engagement pada Pegawai Generasi Z di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru*”.⁵

⁵ Nurazizah.

Penyusunan butir pernyataan pada skala ini merujuk pada tiga dimensi *work engagement* menurut Schaufeli dan Bakker (2006), yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, dengan total 9 butir pernyataan.

Sementara itu, skala kinerja diadaptasi dari skripsi Dwi Lestari berjudul “*Kontribusi Workplace Spirituality Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin*”.⁶ Skala ini disusun berdasarkan teori kinerja Kasmir, yang mencakup enam aspek utama: kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), ketepatan waktu (*timeliness*), efektivitas biaya (*cost effectiveness*), kebutuhan pengawasan (*need for supervision*), dan hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*), dengan total 37 butir pernyataan.

1. Uji Validitas

Sebelum digunakan untuk pengumpulan data utama, seluruh instrumen diuji validitasnya untuk memastikan bahwa setiap item benar-benar mengukur variabel yang dimaksud. Validitas merupakan ukuran sejauh mana instrumen mampu mengukur konstruk yang seharusnya diukur.⁷ Pengujian validitas dilakukan dengan teknik korelasi Pearson Product Moment, dibantu oleh program SPSS. Penilaian validitas mengacu pada pendapat Saifuddin Azwar, yaitu suatu item dianggap valid apabila memiliki koefisien korelasi $\geq 0,30$. Item yang memenuhi kriteria ini

⁶ Lestari.

⁷ Saifuddin Azwar, *Dasar-Dasar Psikometrika*, II (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017) 95.

dinyatakan sahih dan layak digunakan, sedangkan item dengan nilai di bawah 0,30 dianggap tidak valid.⁸

a. Hasil Uji Validitas Skala *Work Engagement*

Skala *work engagement* terdiri dari 9 item, dan seluruh item telah melalui uji validitas sebelum digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Hasil uji validitas disajikan pada tabel berikut.

TABEL 4. 1 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL *WORK ENGAGEMENT*

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,814	0,30	Valid
2	0,844	0,30	Valid
3	0,845	0,30	Valid
4	0,776	0,30	Valid
5	0,672	0,30	Valid
6	0,774	0,30	Valid
7	0,786	0,30	Valid
8	0,508	0,30	Valid
9	0,679	0,30	Valid

Berdasarkan Tabel 4.1, seluruh item pada skala *work engagement* menunjukkan nilai korelasi di atas 0,30. Dengan demikian, kesembilan item tersebut dianggap valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel *work engagement* pada penelitian ini.

b. Hasil Uji Validitas Skala Kinerja

Skala kinerja Pegawai yang digunakan dalam penelitian ini mencakup 37 butir pernyataan, yang sebelumnya telah diuji validitasnya

⁸ Saifuddin Azwar, *Dasar-Dasar Psikometrika* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2021) 3-4.

melalui teknik korelasi Pearson Product Moment. Hasil uji validitas dari setiap item pada skala kinerja pegawai disajikan pada tabel berikut:

TABEL 4. 2 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,586	0,30	Valid
2	0,655	0,30	Valid
3	0,372	0,30	Valid
4	0,797	0,30	Valid
5	0,659	0,30	Valid
6	0,657	0,30	Valid
7	0,815	0,30	Valid
8	0,737	0,30	Valid
9	0,776	0,30	Valid
10	0,492	0,30	Valid
11	0,671	0,30	Valid
12	0,807	0,30	Valid
13	0,442	0,30	Valid
14	0,648	0,30	Valid
15	0,714	0,30	Valid
16	0,756	0,30	Valid
17	0,619	0,30	Valid
18	0,571	0,30	Valid
19	0,244	0,30	Tidak Valid
20	0,633	0,30	Valid
21	0,549	0,30	Valid
22	0,718	0,30	Valid
23	0,589	0,30	Valid
24	0,535	0,30	Valid
25	0,667	0,30	Valid
26	-0,484	0,30	Tidak Valid
27	-0,614	0,30	Tidak Valid
28	0,121	0,30	Tidak Valid
29	0,590	0,30	Valid
30	0,364	0,30	Valid
31	0,429	0,30	Valid
32	0,663	0,30	Valid
33	0,700	0,30	Valid
34	0,766	0,30	Valid
35	0,541	0,30	Valid
36	0,516	0,30	Valid
37	0,648	0,30	Valid

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat ditarik kesimpulan bahwa pada skala kinerja terdapat empat item yang tidak mencukupi kriteria validitas karena nilai r hitung lebih kecil dari r tabel (0,30). Keempat item tersebut kemudian dihapus dari instrumen sesuai prosedur adaptasi skala, sedangkan item-item lainnya dinyatakan valid dan tetap digunakan.

2. Uji Reliabilitas

Selain pengujian validitas, juga diperlukan adanya uji realiabilitas guna mengetahui sejauh mana alat ukur tersebut bisa memberikan hasil data yang tidak berubah-ubah jika sering kali digunakan dalam situasi yang berbeda. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika bisa memberikan hasil yang stabil tatkala dipergunakan untuk mengukur objek yang sama.⁹ Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha melalui bantuan program SPSS. Nilai Cronbach's Alpha kemudian diinterpretasikan berdasarkan pedoman reliabilitas menurut Hinton dan rekan-rekannya dalam *SPSS Explained*, dengan ketentuan sebagai berikut:¹⁰

TABEL 4. 3 RELIABILITAS MENURUT HINTON

No	Rentang Nilai Cronbach's Alpha	Interpretasi
1	$\geq 0,90$	Realibilitas sangat tinggi
2	0,70 – 0,90	Reliabilitas tinggi
3	0,50 – 0,70	Reabilitas sedang
4	$< 0,50$	Reabilitas rendah

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 21st edn (Bandung: Alfabeta, 2014) 121.

¹⁰ Muhammad Abdan Shadiqi, *Statistik Untuk Penelitian Psikologi Dengan SPSS*, ed. by Monalisa, 1st edn (Depok: Rajawali Pers, 2023) 50.

TABEL 4. 4 HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	0,894	Reliabilitas tinggi
Kinerja	0,752	Realibilitas tinggi

Berdasarkan Tabel 4.4, hasil uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa variabel *work engagement* memperoleh nilai 0,894 (kategori tinggi), sedangkan variabel kinerja memperoleh nilai 0,752 (kategori tinggi) sesuai dengan kriteria Hinton. Hasil ini menjelaskan bahwa kedua instrumen mempunyai konsistensi internal yang baik serta layak digunakan pada penelitian.

D. Hasil Analisis Data dan Interpretasi

1. Deskriptif Hasil Penelitian

Data penelitian didapatkan melalui angket yang terdiri dari 9 item untuk variabel *work engagement* (X) dan 37 item untuk variabel kinerja (Y), dengan skala Likert berbentuk tabel ceklis. Angket dibagikan kepada seluruh 81 pegawai BSPJI Banjarbaru, yang menjadi populasi penelitian. Dari 46 item yang disebarluaskan, seluruh kuesioner berhasil dikembalikan dengan lengkap, sehingga jumlah responden yang dijadikan sampel penelitian adalah 81 orang, atau mencapai tingkat respons 100%.

2. Gambaran Responden Penelitian

Subjek penelitian terdiri dari pegawai BSPJI Banjarbaru sebanyak 81 orang, dengan rincian berdasarkan beberapa kategori tertentu sebagai berikut:

TABEL 4. 5 GAMBARAN RESPONDEN PENELITIAN

No	Kategori	Jumlah Pegawai
1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	69 pegawai
2	Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K)	5 pegawai
3	Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN)	7 pegawai
Jumlah		81 pegawai

Dari total populasi sebanyak 81 orang, peneliti menetapkan seluruhnya sebagai sampel penelitian. Untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai karakteristik responden, pegawai diklasifikasikan berdasarkan beberapa variabel demografis, antara lain jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Pengelompokan ini memiliki tujuan guna memberi informasi yang lebih lengkap terkait profil pegawai.

a. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data jenis kelamin, seluruh 81 pegawai BSPJI Banjarbaru terdiri dari laki-laki dan perempuan. Rincian karakteristik responden menurut jenis kelamin ditunjukkan pada tabel berikut.

TABEL 4. 6 DATA DEMOGRAFIS RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	49	60%
Perempuan	32	40%

Berdasarkan Tabel 4.6, terlihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah pegawai laki-laki. Sebanyak 49 orang atau sekitar 60% dari total responden merupakan laki-laki, sedangkan 32 orang atau 40% lainnya adalah perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa partisipasi responden didominasi oleh pegawai laki-laki.

b. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data usia, mayoritas dari 81 pegawai BSPJI Banjarbaru berada pada rentang usia 30 hingga 40 tahun. Rincian karakteristik responden menurut kelompok usia ditunjukkan pada tabel berikut:

TABEL 4. 7 DATA DEMOGRAFIS RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia	Jumlah Responden	Presentase
<30	17	21%
30-45	42	52%
>45	22	27%

Berdasarkan Tabel 4.7, mayoritas responden berada dalam rentang usia 30 hingga 45 tahun, yaitu sebanyak 42 orang atau 52% dari total responden. Selanjutnya, 22 responden (27%) berusia di atas 45 tahun, sedangkan 17 responden (21%) berada di bawah 30 tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang menjadi sampel penelitian termasuk dalam usia produktif.

c. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data masa kerja, mayoritas dari 81 pegawai BSPJI Banjarbaru memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun. Rincian karakteristik responden menurut masa kerja disajikan pada tabel berikut:

TABEL 4. 8 DATA DEMOGRAFIS RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase
<10	36	44%
10-20	27	33%
>20	18	22%

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui bahwa sebagian besar pegawai mempunyai masa kerja dibawah dari 10 tahun. Sebanyak 36 orang atau setara dengan 44% dari total responden berada dalam kategori ini. Sementara itu, 27 responden (33%) memiliki masa kerja antara 10 hingga 20 tahun, dan sisanya sebanyak 18 orang (22%) telah bekerja selama lebih dari 20 tahun. Temuan ini memberikan gambaran bahwa mayoritas responden merupakan pegawai dengan pengalaman kerja yang relatif masih di bawah dua dekade.

3. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan menggunakan dua pendekatan, yakni pendekatan statistik hipotetik dan statistik empiris. Pada pendekatan statistik hipotetik, perhitungan dilakukan secara manual dengan memperhatikan rentang skor minimum dan maksimum, nilai rata-rata (*mean*), serta standar deviasi teoritis dari instrumen penelitian. Sementara

itu, pendekatan statistik empiris diperoleh melalui pemrosesan data menggunakan program SPSS versi 25 for Windows. Hasil keseluruhan dari analisis deskriptif disajikan pada tabel berikut:

TABEL 4. 9 HASIL UJI ANALISIS DATA DESKRIPTIF

Descriptive Statistics							
Variabel		N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Work engagement</i>	Hipotetik	81	27	9	36	22,5	4,5
	Empirik	81	27	9	36	27,80	4,112
Kinerja	Hipotetik	81	99	33	132	82,5	16,5
	Empirik	81	99	33	132	101,05	12,628

Berdasarkan Tabel 4.9, analisis statistik hipotetik dilakukan secara manual menggunakan skala Likert dengan skor 1 – 4. Nilai minimum diperoleh dari perkalian skor terendah dengan jumlah item, menghasilkan nilai minimum 9 untuk *work engagement* (9×1) dan 33 untuk kinerja (33×1). Nilai maksimum diperoleh dari perkalian skor tertinggi dengan jumlah item, yakni 36 untuk *work engagement* (9×4) dan 132 untuk kinerja (33×4).

Range masing-masing variabel dihitung dari selisih antara nilai maksimum dan minimum, yaitu 27 untuk *work engagement* ($36 - 9$) dan 99 untuk kinerja ($132 - 33$). Nilai rata-rata atau mean dihitung dengan menjumlahkan nilai maksimum dan minimum kemudian dibagi dua, sehingga diperoleh mean 22,5 untuk *work engagement* ($(36 + 9) \div 2$) dan 82,5 untuk kinerja ($(132 + 33) \div 2$). Standar deviasi (SD) dihitung dengan membagi range dengan 6 sebagai pendekatan penyebaran data,

menghasilkan SD 4,5 untuk *work engagement* ($27 \div 6$) dan 16,5 untuk kinerja ($99 \div 6$).

Sementara itu, analisis statistik empiris yang dilakukan menggunakan SPSS versi 25 menunjukkan bahwa untuk 81 responden, *work engagement* memiliki rentang skor 27, nilai minimum 9, nilai maksimum 36, mean 27,80, dan SD 4,112. Sedangkan kinerja memiliki rentang skor 99, nilai minimum 33, nilai maksimum 132, mean 101,05, dan SD 12,628.

Tahap berikutnya adalah mengkategorikan tingkat tiap variabel menjadi tiga jenjang: tinggi, sedang, dan rendah. Kategorisasi ini dilakukan secara manual dengan menggunakan mean dan SD hasil perhitungan skor hipotetik sebagai acuan. Berdasarkan nilai-nilai tersebut, pengelompokan kategori tiap variabel ditetapkan sebagai berikut:

TABEL 4. 10 PEDOMAN KATEGORISASI

Rendah	$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$
Sedang	$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$
Tinggi	$X \geq (\text{Mean} + 1\text{SD})$

Keterangan:

X : Skor Responden

Mean : Nilai Rata-rata

SD : Standar Deviasi

a. Kategorisasi Variabel *Work Engagement*

Berdasarkan hasil perhitungan nilai mean hipotetik sebesar 22,5 dan standar deviasi 4,5 pada tabel 4.10, batasan kategori *work engagement* dapat ditentukan sebagai acuan pengelompokan skor responden. Rincian kategorinya ditampilkan pada tabel berikut.

TABEL 4. 11 KATEGORISASI VARIABEL *WORK ENGAGEMENT*

Kategori	Rentang Nilai
Rendah	$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$ $X < (22,5 - 4,5)$ $X < 18$
Sedang	$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$ $(22,5 - 4,5) \leq X < (22,5 + 4,5)$ $18 \leq X < 27$
Tinggi	$X \geq (\text{Mean} + 1\text{SD})$ $X \geq (22,5 + 4,5)$ $X \geq 27$

Pembagian kategori tersebut menjadi dasar untuk mengelompokkan skor *work engagement* para responden pada tahap selanjutnya, yang kemudian dianalisis menggunakan data empiris hasil pengisian kuesioner. Hasil kategorisasi tersebut menggambarkan sebaran tingkat *work engagement* para pegawai BSPJI Banjarbaru. Distribusi frekuensi untuk masing-masing kategori ditampilkan pada tabel berikut:

TABEL 4. 12 DISTRIBUSI FREKUENSI KATEGORI VARIABEL *WORK ENGAGEMENT*

		Kategori <i>Work Engagement</i>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1.2	1.2	1.2
	Sedang	29	35.8	35.8	37.0
	Tinggi	51	63.0	63.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 4.12, hasil kategorisasi *work engagement* (WE) pada pegawai BSPJI Banjarbaru menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang (1,2%) berada pada kategori rendah, 29 orang (35,8%) pada kategori sedang, dan 51 orang (63%) pada kategori tinggi.

b. Kategorisasi Variabel Kinerja

Sementara itu, berdasarkan Tabel 4.10, variabel kinerja memiliki nilai mean sebesar 82,5 dengan standar deviasi (SD) sebesar 16,5. Berdasarkan acuan tersebut, maka pembagian kategori tingkat kinerja dapat ditentukan ke dalam tiga jenjang, yaitu:

TABEL 4. 13 KATEGORISASI VARIABEL KINERJA

Kategori	Rentang Nilai
Rendah	$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$ $X < (82,5 - 16,5)$ $X < 66$
Sedang	$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$ $(82,5 - 16,5) \leq X < (82,5 + 16,5)$ $66 \leq X < 99$
Tinggi	$X \geq (\text{Mean} + 1\text{SD})$ $X \geq (82,5 + 16,5)$ $X \geq 99$

Pembagian kategori tersebut menjadi dasar untuk mengelompokkan skor kinerja para responden pada tahap selanjutnya, yang kemudian dianalisis menggunakan data empiris hasil pengisian kuesioner. Hasil kategorisasi tersebut menggambarkan sebaran tingkat kinerja para pegawai BSPJI Banjarbaru. Distribusi frekuensi untuk masing-masing kategori ditampilkan pada tabel berikut.

TABEL 4. 14 DISTRIBUSI FREKUENSI KATEGORI VARIABEL KINERJA

Kategori Kinerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1.2	1.2	1.2
	Sedang	39	48.1	48.1	49.4
	Tinggi	41	50.6	50.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Berdasarkan pada tabel 4.14 di atas, hasil kategorisasi kinerja pada pegawai BSPJI Banjarbaru, diperoleh bahwa sebanyak 1 orang untuk kategori rendah dengan persentase (1,2%), kategori sedang berjumlah 39 orang dengan persentase (48,1%) dan 41 orang (50,6%) berada pada kategori tinggi.

4. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan guna mengevaluasi apakah data pada variabel *work engagement* (X) dan kinerja (Y) mengikuti distribusi normal. Analisis dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov test* melalui bantuan SPSS versi 25 for Windows. Keputusan normalitas data didasarkan pada nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*), di mana nilai *Sig.* < 0,05 menandakan data tidak berdistribusi normal, sedangkan nilai *Sig.* > 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal.¹¹ Hasil uji ini menjadi acuan untuk menentukan

¹¹ Nuryadi, Tutut Dewi Astuti, Endang Sri Utami. h. 87.

kelayakan penggunaan analisis statistik parametrik pada tahap selanjutnya. Berikut adalah hasil uji normalitas untuk variabel *work engagement* dan kinerja:

TABEL 4. 15 HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,19519316
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,055
	Negative	-,069
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan Tabel 4.15, nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) diperoleh sebesar 0,200. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, maka dapat diberi kesimpulan bahwa data residual variabel *work engagement* dan kinerja terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel *work engagement* (X) dan kinerja (Y) bersifat linear. Uji ini menggunakan Test for Linearity pada SPSS versi 25 dengan taraf signifikansi 0,05.¹² Berikut adalah hasil uji linearitas untuk kedua variabel:

¹² Siti Nurhasanah, *Statistika Pendidikan: Teori, Aplikasi Dan Kasus*, ed. by Didik Erma Irawan, 2nd edn (Jakarta: Salemba Humanika, 2023) 143.

TABEL 4. 16 HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA Table							
			Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Work Engagement	Between Groups	(Combined)	9180.562	15	612.037	11.121	,000
		Linearity	7384.907	1	7384.907	134.187	,000
		Deviation from Linearity	1795.655	14	128.261	2.331	,011
	Within Groups		3577.240	65	55.034		
	Total		12757.80	80	2		

Berdasarkan Tabel 4.16, nilai signifikansi untuk Linearity adalah 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan adanya hubungan linear yang signifikan antara *work engagement* dan kinerja. Namun, nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,011 ($p < 0,05$) mengindikasikan adanya penyimpangan dari linearitas. Dengan kata lain, meskipun hubungan kedua variabel signifikan, pola hubungan yang terbentuk tidak sepenuhnya membentuk garis lurus sempurna.

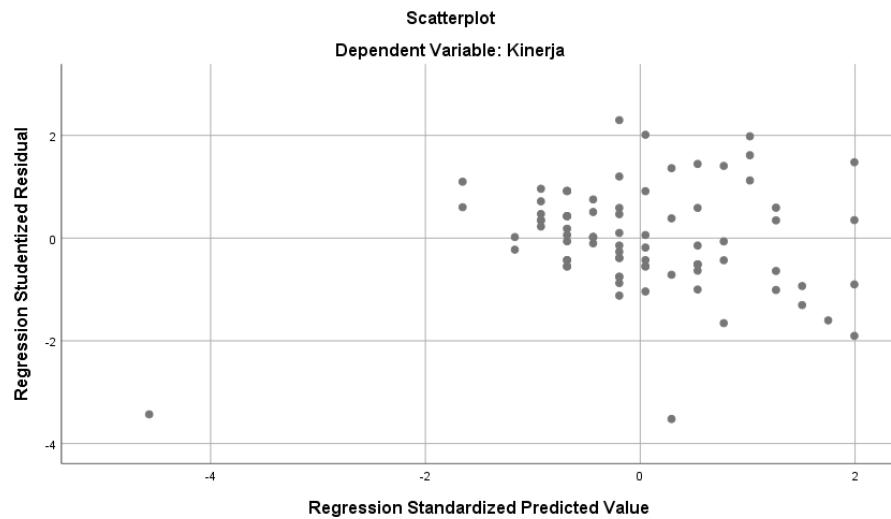
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan guna memastikan bahwa varians residual pada model regresi konsisten. Uji ini penting karena varians residual yang tidak konsisten dapat menimbulkan bias dalam estimasi model.¹³ Menurut Ghozali, jika titik-titik residual tersebar secara acak di atas dan di bawah nol tanpa membentuk pola tertentu,

¹³ Hotmaulina Sihotang, *Metode Penelitian Kuantitatif*, ed. by Erni Murniarti, *Pusat Penerbitan Dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta* (Jakarta: UKI Press, 2023) 126-127.

maka model regresi dianggap bebas dari heteroskedastisitas.¹⁴ Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan scatterplot melalui SPSS versi 25. Berikut hasil uji heteroskedastisitas untuk variabel *work engagement* dan kinerja:

GAMBAR 4. 1 HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS



Berdasarkan Gambar 4.1, scatterplot antara *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Standardized Residual* menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y, tanpa pola tertentu seperti mengerucut atau melebar. Hal ini menandakan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

¹⁴ Mutmainah Mintarti Indartini, *Analisis Data Kuantitatif Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi Dan Regresi Linear Berganda*, ed. by Hartirini Warnanigtyas (Jawa Tengah: Penerbit Lakeisha, 2024): h. 24.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Analisis Regresi Sederhana

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier sederhana digunakan guna mengukur pengaruh variabel independen, yaitu *work engagement*, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Hasil pengujian regresi sederhana ditampilkan pada tabel berikut.

TABEL 4. 17 HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.091	6.301		5.728	.000
	Work_Engagement	2.336	.224	.761	10.420	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan output pada Tabel 4.17, pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pegawai dapat dinyatakan melalui persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja (Variabel Dependent)

X = *Work engagement* (Variabel Independent)

a = nilai konstanta dari *unstandardized coefficients*

b = nilai koefisien regresi

Nilai konstanta (a) sebesar 36,091 menunjukkan nilai kinerja pegawai yang diperkirakan ketika variabel *work engagement* berada pada kondisi minimum. Nilai ini menggambarkan tingkat kinerja dasar yang dimiliki pegawai di luar pengaruh *work engagement*. Sementara itu, nilai koefisien regresi (b) sebesar 2,336 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor *work engagement* akan diikuti oleh peningkatan skor kinerja pegawai sebesar 2,336 satuan. Koefisien regresi yang bernilai positif ini mengindikasikan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *work engagement*, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di BSPJI Banjarbaru.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan guna mengetahui seberapa besar kontribusi *work engagement* dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Hasil uji R^2 disajikan pada tabel *Model Summary* berikut:

TABEL 4. 18 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.574	8.247
a. Predictors: (Constant), Work Engagement				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan Tabel 4.18, nilai R Square (R^2) tercatat sebesar 0,579 atau 57,9%. Hal ini mengindikasikan bahwa *work engagement*

berkontribusi sebesar 57,9% dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, sementara 42,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

c. Uji T

Selain itu, dilakukan uji t (t-test) untuk mengetahui sejauh mana *work engagement* secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai di BSPJI Banjarbaru. Hasil uji t disajikan sebagai berikut:

TABEL 4. 19 HASIL UJI T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	36.091	6.301		5.728	.000
	Work_Engagement	2.336	.224	.761	10.420	.000

Berdasarkan Tabel 4.19, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 10,420, lebih tinggi dibandingkan t tabel sebesar 1,990. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti *work engagement* secara nyata memengaruhi kinerja pegawai di BSPJI Banjarbaru.

6. Sumbangan Efektif

Selanjutnya, untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing aspek penyusun variabel *work engagement*, dilakukan perhitungan sumbangan efektif. Metode ini membandingkan skor tiap aspek dengan total skor keseluruhan variabel.

a. Sumbangan Efektif Aspek *Work Engagement*

Variabel *work engagement* terdiri dari tiga aspek utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, di mana hasil perhitungan menunjukkan seberapa besar masing-masing aspek memberikan kontribusi terhadap keseluruhan *work engagement*.

$$Vigor : \frac{771}{2252} \times 100\% = 34\%$$

$$Dedication : \frac{794}{2252} \times 100\% = 35\%$$

$$Absorption : \frac{687}{2252} \times 100\% = 31\%$$

Hasil perhitungan sumbangan efektif menunjukkan bahwa aspek *dedication* memberikan andil paling besar terhadap kinerja pegawai, yakni 35%. Selanjutnya aspek *vigor* memberikan sumbangan sebesar 34%, sedangkan aspek *absorption* memberikan sumbangan sebesar 31%. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun ketiga aspek *work engagement* sama-sama berkontribusi, *dedication* merupakan aspek yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

b. Sumbangan Efektif Aspek Kinerja

Variabel kinerja terbagi menjadi enam aspek yaitu *quality* (kualitas), *quantity* (kuantitas), *timeliness* (ketepatan waktu), *cost effectiveness* (efektivitas biaya), *need for supervision* (perlu pengawasan), *interpersonal impact* (hubungan antar perseorangan).

Berikut merupakan hasil perhitungan sumbangan efektif masing-masing aspek terhadap variabel kinerja:

Kualitas	$\frac{1453}{8185} \times 100\% = 18\%$
Kuantitas	$\frac{1243}{8185} \times 100\% = 15\%$
Ketepatan Waktu	$\frac{1714}{8185} \times 100\% = 21\%$
Efektivitas Biaya	$\frac{1042}{8185} \times 100\% = 13\%$
Perlu Pengawasan	$\frac{928}{8185} \times 100\% = 11\%$
Hubungan Perseorangan	$\frac{1805}{8185} \times 100\% = 22\%$

Berdasarkan hasil perhitungan sumbangan efektif masing-masing aspek kinerja, diperoleh bahwa aspek hubungan perseorangan memberikan kontribusi paling besar yaitu sebesar 22%, diikuti oleh aspek ketepatan waktu sebesar 21%, serta kualitas sebesar 18%. Sementara itu, aspek kuantitas menyumbang 15%, sedangkan aspek efektivitas biaya sebesar 13% dan diakhiri dengan perlu pengawasan sebesar 11%. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai di BSPJI Banjarbaru lebih banyak ditentukan oleh kualitas interaksi sosial, ketepatan waktu, serta mutu hasil kerja, dibandingkan hanya oleh

banyaknya jumlah pekerjaan yang diselesaikan atau tingkat kebutuhan akan pengawasan.

E. Pembahasan

Setelah dilakukan proses pengumpulan dan pengolahan data, tahap selanjutnya adalah membahas hasil penelitian mengenai *work engagement* dan kinerja pegawai di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru. Pembahasan ini berfokus pada bagaimana tingkat keterikatan kerja dapat berpengaruh terhadap performa kerja pegawai serta bagaimana hasil tersebut dikaitkan dengan teori dan temuan penelitian terdahulu.

Dalam konteks pekerjaan, tingkat keterikatan seorang karyawan terhadap tugasnya merupakan faktor krusial yang memengaruhi kesuksesan organisasi. Menurut Schaufeli dan Bakker, *work engagement* menggambarkan kondisi psikologis yang positif, ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta keterlibatan penuh (*absorption*) dalam pekerjaan.¹⁵ Pegawai yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi biasanya menunjukkan antusiasme, fokus, dan komitmen yang lebih besar dalam menjalankan tanggung jawabnya. Mereka tidak hanya bekerja karena kewajiban, melainkan karena adanya perasaan bangga dan makna dalam pekerjaan yang dijalankan.

Penelitian yang dilakukan oleh Arbierwandika Mahesa Putra dan Ismi Darmastuti menemukan bahwa tingkat *work engagement* yang tinggi

¹⁵ Wilmar B Schaufeli and Arnold B Bakker, 'Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept', 2000: h. 13, <<http://psycnet.apa.org/psycinfo/2010-06187-002>>.

berbanding lurus dengan peningkatan kinerja pegawai.¹⁶ Keterikatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja, sehingga berimbang positif pada produktivitas pegawai. Hal ini sejalan dengan *Job Demands-Resources* (JD-R) Model yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti, yang menyatakan bahwa *work engagement* berkembang ketika pegawai memiliki sumber daya yang cukup, seperti dukungan sosial, otonomi, dan umpan balik yang konstruktif. Sumber daya tersebut berperan sebagai pendorong motivasi, memungkinkan individu untuk bekerja secara maksimal dan mencapai performa optimal.¹⁷

Di lingkungan instansi pemerintah seperti BSPJI Banjarbaru, keterlibatan kerja juga menjadi modal penting dalam menjaga kualitas pelayanan publik. Pegawai yang terikat dengan pekerjaannya akan lebih peka terhadap kebutuhan masyarakat, lebih disiplin, serta lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan kebijakan.¹⁸ Dalam konteks ini, *work engagement* tidak hanya menjadi aspek individual, tetapi juga mencerminkan semangat kolektif organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai BSPJI Banjarbaru memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi dengan sebanyak 51

¹⁶ Arbierwandika Mahesa Putra and Ismi Darmastuti, ‘Pengaruh Work Engagement Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Karyawan CV. Karunia Ibu Sayid, Yogyakarta)’, *Diponegoro Journal of Management*, 10.5 (2021): h. 8-9, <<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>>.

¹⁷ Arnold B. Bakker and Evangelia Demerouti, ‘Towards a Model of Work Engagement’, *Career Development International*, 13.3 (2008): h. 218, <<https://doi.org/10.1108/13620430810870476>>.

¹⁸ Biyanto Daru Wicaksono and Siti Rahmawati, ‘Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi Dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor’, 10.2 (2019): h. 133.

orang (63%) pegawai. Kondisi ini kemungkinan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain lingkungan kerja yang kondusif, hubungan antarpegawai yang harmonis, serta tersedianya peluang bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan potensi diri mereka. Sesuai JD-R Model dari Bakker dan Demerouti, ketersediaan *job resources* seperti dukungan rekan kerja dan atasan, peluang berkembang, serta rasa aman dalam pekerjaan merupakan elemen penting yang mampu meningkatkan semangat dan dedikasi pegawai.¹⁹

Selain faktor lingkungan, aspek internal individu juga memegang peranan penting. Pegawai yang memiliki nilai-nilai tanggung jawab dan dedikasi yang kuat biasanya lebih mudah merasa terlibat dalam pekerjaan. Suranti dalam penelitiannya menjelaskan bahwa karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna (*meaningful work*) cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih antusias. Selain itu, kebermaknaan kerja juga berkaitan erat dengan keterikatan kerja, termasuk keterlibatan secara emosional terhadap pekerjaan.²⁰ Maka tidak mengherankan apabila pegawai dengan *work engagement* tinggi cenderung menunjukkan kualitas kerja yang optimal.

Sementara itu, dari sisi kinerja, hasil deskriptif memperlihatkan bahwa sebagian besar pegawai BSPJI Banjarbaru menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi, yaitu sebanyak 42 orang (51,9%) pegawai. Hal ini mengindikasikan

¹⁹ Bakker and Demerouti. h. 211-212.

²⁰ Tety Karina Suranti, ‘Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi’ (Universitas Jambi, 2023): h. 39.

bahwa para pegawai tidak hanya melaksanakan tugas sesuai standar, tetapi juga berupaya memberikan hasil kerja yang optimal. Aspek-aspek kinerja menurut Kasmir, meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, hubungan antarpribadi, serta kebutuhan pengawasan, umumnya terpenuhi dengan baik oleh para pegawai.²¹ Temuan ini diperkuat oleh teori Bernardin dan Russell yang menyatakan bahwa kinerja dapat dievaluasi melalui aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan hubungan interpersonal.²² Penelitian Elok Narulita Puspa dan Padmono Wibowo juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa kinerja tinggi sering kali muncul dari rasa memiliki terhadap pekerjaan, yang merupakan salah satu wujud dari *work engagement* yang kuat.²³

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pada skala *work engagement* valid dan reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,776. Hal ini menandakan bahwa instrumen tersebut memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur tingkat keterlibatan kerja pegawai. Begitu pula variabel kinerja memperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,951, yang menunjukkan tingkat keandalan sangat tinggi. Dengan demikian, data yang

²¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016): h. 208-210.

²² Annisa Nurbaiti Maulia Azzahra, Hani Gita Ayuningtias, Grisna Anggadwita, 'The Effect of Work Discipline on Employees' Performance of PT Wiratanu Persada Tama Jakarta', *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8.1, h. 139.

²³ Elok Narulita Puspa and Padmono Wibowo, 'Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Di Rutan Kelas IIB Kudus', *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 12.02 (2023): h. 336, <<https://doi.org/10.19109/intelektualita.v12i002.19787>>.

diperoleh dianggap mencerminkan kondisi nyata pegawai dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Sebelum melakukan analisis regresi, peneliti terlebih dahulu memastikan kelayakan model melalui serangkaian uji asumsi klasik. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($p > 0,05$), yang mengindikasikan bahwa data mengikuti distribusi normal. Kondisi ini mengindikasikan persebaran data *work engagement* dan kinerja pegawai bersifat simetris, sehingga memenuhi syarat untuk analisis parametrik. Hasil uji linearitas menunjukkan hasil yang memadai, dengan nilai signifikansi linearity sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan *deviation from linearity* sebesar 0,200 ($p > 0,05$), yang menegaskan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat keterikatan kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang mereka tunjukkan.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Surohmat dan Yuniar Istiyani, yang menemukan bahwa hubungan antara *work engagement* dan kinerja bersifat linear dan positif, di mana peningkatan keterikatan kerja secara konsisten meningkatkan kinerja individu.²⁴ Hal ini menunjukkan bahwa semangat dan dedikasi yang dimiliki pegawai merupakan energi psikologis yang mendorong munculnya perilaku kerja produktif.

²⁴ Yusuf Surohmat and Yuniar Istiyani, ‘Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi UPBU Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat)’, *Jurnal Kewarganegaraan*, 6.3 (2022): h. 5659–5660.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, yang menandakan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan bersifat homogen, sehingga interpretasi hasil regresi dapat dilakukan secara valid tanpa adanya bias akibat perbedaan varians antar data.

Analisis regresi linier sederhana mendapatkan hasil persamaan regresi $Y = 40,685 + 2,384X$. Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada *work engagement* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2,384 satuan. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan t-hitung 10,227 yang lebih besar dari t-tabel 1,990 menegaskan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BSPJI Banjarbaru. Temuan ini sejalan dengan penelitian Amalia, Cattleyana, & 'Aini, yang menunjukkan bahwa *engagement* karyawan secara signifikan meningkatkan kinerja di PT King Beton Nusantara.²⁵ Selain itu, penelitian Nugraha & Elsandra menemukan bahwa keterikatan kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang terikat secara emosional maupun mental dengan pekerjaannya cenderung menampilkan komitmen yang lebih kuat. Mereka menjalankan tugas dengan antusias, bahkan ketika berhadapan dengan hambatan, karena memiliki dorongan intrinsik untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.²⁶

²⁵ Winda Hurotul Aini Rika Amalia, Dilla Cattleyana, 'Pengaruh Employee Engagement, Perceived Organizational and Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan', *ANALISA (Jurnal Manajemen Dan Akuntansi)*, 13.1 (2025): h. 19-20.

²⁶ Yessi Elsandra Ade Nugraha, 'Peran Employee Engagement Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt

Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, temuan ini tampak berbeda dengan indikasi permasalahan yang diperoleh pada studi pendahuluan. Perbedaan antara temuan studi pendahuluan dan hasil penelitian dalam penelitian ini dapat dijelaskan secara ilmiah berdasarkan perbedaan pendekatan yang digunakan. Studi pendahuluan dilakukan melalui wawancara bersifat eksploratif untuk memperoleh gambaran awal mengenai potensi permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja. Temuan pada tahap ini tidak dimaksudkan untuk mewakili kondisi keseluruhan pegawai, melainkan sebagai indikasi awal berdasarkan pengalaman dan persepsi individu tertentu dalam konteks kerja tertentu.

Sementara itu, hasil penelitian kuantitatif diperoleh melalui pengumpulan data menggunakan instrumen terstandar yang melibatkan sebagian besar pegawai BSPJI Banjarbaru, sehingga mencerminkan kondisi umum secara kolektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* pegawai berada pada kategori tinggi dan kinerja berada pada kategori sedang, yang mengindikasikan bahwa secara umum pegawai tetap mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan cukup baik meskipun terdapat tantangan kerja.

Dengan demikian, temuan studi pendahuluan dan hasil penelitian tidak bersifat saling bertentangan, melainkan saling melengkapi. Studi pendahuluan

berfungsi sebagai dasar identifikasi fenomena awal, sedangkan hasil penelitian memberikan gambaran empiris mengenai kondisi umum *work engagement* dan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa adanya tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan tidak secara otomatis mencerminkan rendahnya kinerja, terutama ketika pegawai memiliki tingkat keterlibatan kerja yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek *dedication* memberikan sumbangan efektif terbesar terhadap kinerja pegawai, yaitu sebesar 35%, diikuti oleh *vigor* sebesar 34% dan *absorption* sebesar 31%. Dominannya aspek *dedication* mengindikasikan bahwa keterlibatan emosional pegawai terhadap pekerjaannya, seperti rasa bangga, antusiasme, dan makna kerja, memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong pencapaian kinerja.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui teori *work engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker,²⁷ yang menyatakan bahwa *dedication* merefleksikan keterikatan emosional yang kuat terhadap pekerjaan. Pegawai yang memiliki tingkat *dedication* tinggi cenderung tetap menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, meskipun dihadapkan pada berbagai tuntutan dan tantangan kerja. Hal ini sejalan dengan temuan studi pendahuluan yang menunjukkan adanya kondisi di mana sebagian pegawai menghadapi tugas tambahan dan beban kerja yang beragam, namun tetap berupaya menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya.

²⁷ Schaufeli and Bakker.

Sementara itu, aspek *vigor* yang memberikan kontribusi hampir seimbang menunjukkan bahwa energi fisik dan mental pegawai turut berperan dalam mendukung kinerja. Namun, kontribusi *absorption* yang relatif lebih rendah dibandingkan dua aspek lainnya dapat dikaitkan dengan kondisi kerja yang menuntut pegawai untuk mengerjakan beberapa tugas secara bersamaan. Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan, sebagian pegawai menghadapi beban kerja yang cukup tinggi dan tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang terbatas, sehingga berpotensi menghambat kemampuan pegawai untuk sepenuhnya tenggelam dan menikmati pekerjaannya. Kondisi ini menyebabkan tingkat *absorption* tidak setinggi aspek *dedication* dan *vigor*, meskipun pegawai tetap menunjukkan komitmen terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil perhitungan sumbangan efektif pada variabel kinerja, aspek hubungan perseorangan memberikan kontribusi terbesar, yaitu sebesar 21%, diikuti oleh ketepatan waktu sebesar 20% dan kualitas hasil kerja sebesar 17%. Dominannya aspek hubungan perseorangan menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam menjalin kerja sama, komunikasi, dan hubungan kerja yang harmonis dengan rekan maupun atasan merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja pegawai BSPJI Banjarbaru.

Temuan ini sejalan dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Kasmir,²⁸ yang menekankan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh hasil kerja secara kuantitatif, tetapi juga oleh aspek perilaku kerja dan interaksi sosial

²⁸ Kasmir.

di lingkungan organisasi. Dalam konteks BSPJI Banjarbaru, kerja sama antarpegawai menjadi sangat penting mengingat adanya pembagian tugas yang kompleks serta tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan secara kolektif. Hubungan kerja yang baik memungkinkan pegawai saling membantu dan berbagi informasi, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif meskipun terdapat keterbatasan pemahaman terhadap tugas tertentu, sebagaimana ditemukan pada studi pendahuluan.

Selanjutnya, tingginya kontribusi aspek ketepatan waktu menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam mengelola waktu dan prioritas kerja menjadi faktor penting dalam menunjang kinerja. Hal ini relevan dengan temuan studi pendahuluan yang mengungkapkan adanya tantangan dalam penyelesaian tugas akibat beban kerja yang beragam dan tugas tambahan di luar tugas pokok. Pegawai yang mampu mengatur waktu dengan baik cenderung tetap menunjukkan kinerja yang optimal meskipun menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Sementara itu, aspek kuantitas dan perlu pengawasan memberikan kontribusi yang relatif lebih kecil. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai di BSPJI Banjarbaru tidak semata-mata ditentukan oleh banyaknya pekerjaan yang diselesaikan atau tingkat pengawasan, melainkan lebih dipengaruhi oleh kualitas interaksi sosial, ketepatan waktu, dan efektivitas dalam bekerja. Dengan kata lain, meskipun pegawai menghadapi berbagai tantangan kerja, kinerja tetap dapat terjaga ketika pegawai memiliki keterlibatan kerja yang tinggi serta mampu menjalin hubungan kerja yang baik.

Setelah melihat kontribusi tiap indikator tersebut, analisis selanjutnya menunjukkan bahwa *work engagement* berperan besar dalam menjelaskan kinerja pegawai secara keseluruhan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,570 menunjukkan bahwa *work engagement* memberikan kontribusi sebesar 57% terhadap variasi kinerja pegawai, sedangkan 43% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Angka ini tergolong tinggi, yang berarti bahwa keterikatan kerja memiliki peran dominan dalam menentukan performa pegawai di instansi tersebut.

Apabila ditinjau dari perspektif psikologi kerja, keterikatan kerja tidak hanya berhubungan dengan produktivitas, tetapi juga dengan kesejahteraan psikologis pegawai. Pegawai yang merasa terlibat sepenuhnya dalam pekerjaannya akan mengalami kepuasan batin dan makna yang lebih besar dari pekerjaannya. Dengan demikian, *work engagement* dapat dipahami sebagai salah satu faktor yang berkontribusi terhadap *psychological well-being*.²⁹ Temuan ini sejalan dengan penelitian Khoirunnisa Rizki Rahmadani dan Erita Yuliasesti Diah Sari, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara keterikatan kerja (*work engagement*) dan kesejahteraan psikologis, sehingga semakin tinggi keterikatan kerja, semakin baik pula kondisi psikologis individu.³⁰

²⁹ Sus Budiharto and Najmah Athirah, ‘Keterikatan Kerja Dan Kesejahteraan Pegawai Lintas Generasi Di Indonesia’, *Psychopolitan : Jurnal Psikologi*, 7.2 (2024), h. 66.

³⁰ Khoirunnisa Rizki Rahmadani, Erita Yuliasesti, and Diah Sari, ‘Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Keterikatan Kerja Dengan Psychological Well Being Sebagai Mediator Pada Karyawan PT X’, *Jurnal Psikologi : Media Ilmiah Psikologi*, 22.2 (2024), h. 23.

Selain ditinjau melalui pendekatan psikologi modern, konsep keterikatan dalam bekerja juga dapat dipahami melalui perspektif nilai-nilai spiritual dalam Islam. Dalam perspektif Islam, keterikatan kerja dapat dimaknai sebagai bentuk *ihsan* dalam bekerja yaitu melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya seolah-olah diawasi oleh Allah.³¹ Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Surah Al-Qashash ayat 26:

إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتُ الْفَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: “Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.³²

Ayat ini menggambarkan bahwa pekerja ideal adalah seseorang yang kuat dan amanah. Kuat dipahami sebagai kemampuan atau kompetensi yang memadai untuk menjalankan tugas, sedangkan amanah merujuk pada kejujuran, integritas, dan tanggung jawab. Dua sifat ini menjadi dasar bahwa pekerjaan harus diberikan kepada orang yang memiliki kecakapan sekaligus akhlak yang dapat dipercaya.³³ Dalam konteks penelitian ini, kedua nilai tersebut tercermin dalam *work engagement*. Pegawai yang memiliki semangat (*vigor*) dan dedikasi (*dedication*) yang tinggi bukan hanya menunjukkan kekuatan profesional, tetapi juga tanggung jawab moral terhadap pekerjaannya. Selain itu, hasil penelitian ini juga mencerminkan makna ayat dalam Surah At-Taubah ayat 105:

³¹ Mardan Ahmad M Latief, Achmad Abubakar, ‘Nilai-Nilai Qur’ani Sebagai Fondasi Etos Kerja Islami: Kajian Tematik Terhadap Konsep ’Amal, Amanah, Dan Istiqomah’, *TADBIR : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 13.03 (2025): h. 722-723.

³² Kementerian Agama.

³³ Maulana, ‘Reinterpretasi Makna Al-Qowiyyul Amin Dalam Al- Qur’ an Surah Al - Qashash Ayat 26’, *Jurnal Semiotika-Q: Kajian Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir*, 1.1 (2021): h. 12-14, <<https://doi.org/10.19109/jsq.v1i1.8985>>.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرِى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

Artinya: “*Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu*”³⁴

Ayat ini mengandung pesan spiritual bahwa setiap pekerjaan hendaknya dilakukan dengan penuh komitmen dan keikhlasan, karena Allah senantiasa menilai setiap usaha hamba-Nya. Dalam Tafsir Muyassar dijelaskan bahwa Allah, Rasul-Nya, dan kaum beriman menjadi saksi atas tiap amal manusia, dan kelak setiap orang akan dibalas sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya.³⁵ Dengan demikian, keterikatan kerja bukan hanya tuntutan profesional, tetapi juga merupakan bentuk ibadah yang diwujudkan melalui kesungguhan dan tanggung jawab dalam bekerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BSPJI Banjarbaru. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya, semakin tinggi pula kinerja yang mereka capai. Temuan ini mengonfirmasi bahwa keterlibatan emosional, semangat, serta rasa bangga dalam menjalankan tugas bukan sekadar aspek psikologis, tetapi merupakan energi produktif yang nyata dalam meningkatkan performa kerja.

Lebih jauh lagi, makna spiritual kerja ini juga ditegaskan dalam hadis riwayat Al-Baihaqi, di mana Rasulullah SAW bersabda:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُنْفِئَهُ

³⁴ Kementerian Agama.

³⁵ 'Aidh Al-Qarni, *Tafsir Muyassar Jilid 2*, 1st edn (Jakarta Timur: Qisthi Press, 2008): h. 155-156.

Artinya: “*Sesungguhnya Allah mencintai jika salah seorang di antara kalian melakukan suatu pekerjaan, ia melakukannya dengan itqan (sempurna).*”

Hadis ini menekankan bahwa bekerja dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab merupakan wujud nyata dari iman serta bentuk pengabdian kepada Allah.³⁶ Dalam konteks penelitian ini, *work engagement* dapat dianggap sebagai representasi sikap *itqan*, yaitu komitmen dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang menunjukkan semangat, dedikasi, dan keikhlasan dalam bekerja sesungguhnya sedang menerapkan nilai-nilai spiritual yang tinggi dalam aktivitas kerjanya.

Nilai-nilai tersebut juga tampak dalam realitas kerja pegawai BSPJI Banjarbaru yang menunjukkan semangat kolektif, ketepatan waktu, dan hubungan interpersonal yang harmonis. Aspek-aspek ini menjadi indikator penting dari kinerja yang efektif. Peneliti menemukan bahwa aspek hubungan perseorangan memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja, menunjukkan bahwa kerja sama, komunikasi, dan rasa saling menghargai merupakan kekuatan sosial yang menopang kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal. Temuan penelitian ini tidak hanya memberikan bukti empiris mengenai hubungan positif antara keterikatan kerja dan kinerja, tetapi juga menunjukkan bahwa semangat kerja yang didasari nilai-nilai religius dapat menjadi

³⁶ Betri Sirajuddin and Fadel Mitra Muhakko, ‘Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi Dan Sikap Perubahan Organisasi Pada Perbankan Syariah Di Kota Palembang’, *I-Economic*, 2.2 (2016): h. 6-7.

pendorong utama terbentuknya budaya kerja yang unggul, amanah, dan bermakna.

F. Keterbatasan Penelitian

Setelah melaksanakan penelitian tentang pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pegawai di BSPJI Banjarbaru, peneliti menyadari bahwa terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Adapun kelemahan-kelemahan yang ditemukan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, yaitu *work engagement*, sehingga belum mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, maupun kepuasan kerja yang juga dapat berpengaruh terhadap kinerja.
2. Peneliti tidak memperoleh data pendukung dari instansi terkait yang dapat memperkuat latar belakang penelitian, khususnya dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan hasil penilaian kinerja pegawai secara resmi, karena pihak instansi tidak memberikan izin untuk mengakses atau menyebarkan data tersebut. Oleh karena itu, analisis latar belakang dilakukan berdasarkan hasil observasi dan wawancara terbatas.
3. Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner secara online, sehingga terdapat kemungkinan beberapa responden kurang teliti atau tidak sepenuhnya memahami pernyataan dalam kuesioner, yang dapat memengaruhi keakuratan jawaban.