



PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL DI TORAJA

Debianty P. Amping¹

Universitas Kristen Indonesia Toraja

Adriana M Marampa

Universitas Kristen Indonesia Toraja

Email: marampaadriana09@gmail.com

Rahma G.Tammu

Universitas Kristen Indonesia Toraja

Korespondensi penulis: ana.marampa@yahoo.com

Abstract.

The study aims to determine the effect of employee engagement and job satisfaction on employee performance population and civil registration service in Toraja. The object of this research is population and civil registration service in Toraja. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis using the SPSS version 22 application. The population in this study is government employees population and civil registration service in Toraja as many as 44 respondents. Research shows that Employee Engagement and Job Satisfaction together have a positive and significant effect on performance. By testing the coefficient of determination, a value of 0,433 is obtained, which means 43,3%. Performance variables can be explained by the variables Employee Engagement and Job Satisfaction while the remaining 56,7% is explained by other variables.

Keywords: Employee Engagement,, Employee Performance, Job Performance

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Employee Engagement* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Toraja. Objek dalam penelitian ini adalah Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Toraja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Populasi dalam penelitian ini yaitu PNS Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Toraja sebanyak 44 responden. penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Engagemet* dan Kepuasan Kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dengan pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0.433 atau 43,3%. Variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja sedangkan sisanya berarti sebesar 56,7% dijelaskan oleh variabel lain. Impikasi dari penelitian ini adalah bahwa dengan adanya employee engagement suatu pegawai t dan kepusan kerja di kantor pencatatan sipil Toraja maka kinerja pegawai dapat meningkat.

Kata Kunci: Employee Engagement, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

Received April 07, 2023; Revised Mei 02, 2023; Accepted Juni 01, 2023

* *Adriana M Marampa*, ana.marampa@yahoo.com

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi baik organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi, sehingga perlu adanya upaya pemberdayaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan ataupun organisasi. Instansi pemerintah di Indonesia terdiri dari berbagai instansi yang saling membantu dalam proses penyelenggaraan urusan administrasi dan pemerintahan. Setiap lembaga pemerintah memiliki tanggungjawab dan wewenangnya sendiri tergantung pada tujuan dan visi dari setiap organisasi tersebut. Salah satu instansi pemerintahan yang ada adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang mempunyai tugas melaksanakan urusan administrasi kependudukan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Berdasarkan Undang-Undang RI No. 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan, adalah rangkaian kegiatan penataan dan penertiban dalam penertiban dokumen dan data kependudukan melalui pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan serta pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lain.

Organisasi yang sifatnya melayani publik, seperti instansi pemerintah, keberadaan sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting. Kehadiran sumber daya manusia berkualitas sangat berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Artinya, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang mendorong suatu aktivitas organisasi.(Barsah, 2019) Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam organisasi karena memiliki pengaruh terhadap keberhasilan dan kemajuan perusahaan maupun organisasi.. Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau pencapaian karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Mathis dan Jackson (2012 : 378) ada 5 indikator dalam menilai kinerja individu yakni, kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi banyak yang yang bisa mempengaruhi salah satunya adalah *Employee engagement*. Peningkatan kinerja sumber daya

Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi
Vol.2, No.1 Juni 2023

e-ISSN: 2964-2027; p-ISSN: 2964-5700, Hal 01-17

manusia tidak terlepas dari keterlibatan karyawan (*employee engagement*) seorang karyawan dalam suatu organisasi. (Yusuf & Taroreh, 2019). Keterlibatan karyawan sangat penting untuk pertumbuhan dan peningkatan jangka panjang perusahaan profitabilitas dalam industri yang semakin kompetitif (Yandi & Bimaruci Hazrati Havidz, 2022). *Employee engagement* adalah keadaan karyawan memiliki hubungan secara emosional sehingga memiliki motivasi dalam bekerja dan memiliki semangat kerja. *Employee engagement* telah menjadi hal yang penting dan menjadi prioritas diantara persaingan ekonomi, pihak manajemen /pimpinan dalam suatu perusahaan menyadari bahwa memiliki karyawan yang sangat terlibat adalah yang terbaik diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan membawa keluar inovatif, ide kreatif, meningkatkan produktivitas dan waktu yang sama mengurangi biaya retensi, akuisisi dalam pasar tenaga kerja yang kompetitif.(Bale & Pillay, 2021).

Keterlibatan kerja lebih terkait erat dengan individu dan berfokus pada karakteristik pekerjaan dan orang tersebut. Keterlibatan organisasi justru lebih erat kaitannya dengan konteks dan struktur organisasi tempat keterlibatan dilakukan.(Boccoli *et al.*, 2023). Karyawan adalah sumber daya yang paling penting dan tidak berwujud dari organisasi mana pun karena minat dan antusiasme mereka membantu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan keunggulan kompetitif.(Dhir & Shukla, 2018). Karyawan terikat, peduli terhadap pekerjaannya dan bahkan turut serta untuk memajukan perusahaannya. Karyawan yang memiliki rasa keterlibatan dalam perusahaan, akan menunjukkan semua potensi mereka, tanggungjawab untuk pekerjaan dan kontribusi mereka terhadap organisasi. Sehingga karyawan yang mempunyai rasa keterikatan terhadap perusahaan akan menciptakan kinerja yang tinggi di tempat kerja

(Ali *et al.*, 2019). Oleh karena itu *employee engagement* penting untuk diteliti, karena membuat karyawan menjadi bekerja lebih sungguh-sungguh tanpa memikirkan waktu dan materi. Dengan adanya keterikatan kerja yang melibatkan kekuatan, dedikasi dan keterlibatan menunjukkan kinerja yang tinggi .(Adi Indrayanto, 2021).

Kinerja suatu organisasi sangat tergantung kepada siapapun yang berada dan berkaitan dengan organisasi. Jika kepuasan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja dapat diciptakan dengan baik, maka kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi. Membahas kepuasan kerja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi

kepuasan kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki peranan penting untuk mendukung tercapainya tujuan instansi. Kepuasan karyawan ditentukan oleh apa yang mereka inginkan dan umpan balik yang mereka dapatkan dari organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan umumnya puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka diperlakukan dengan baik di tempat kerja (Nugraha *et al.*, 2022).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja (Suwardi & Utomo, 2011). Kepuasan karyawan selalu konsisten, sehingga setidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melakukan tugasnya, seperti rekan kerja, kepemimpinan, suasana kerja, dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya (Rosyidah, dkk, 2018).

Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan loyal terhadap organisasinya, termotivasi dan senang dalam bekerja, serta dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya (Indrawan & Dewi, 2014). Sebaliknya, karyawan yang tidak puas cenderung menghindari tugas dan tanggung jawabnya yang dapat mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan. Adapun beberapa indikator kepuasan kerja adalah gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja (Widodo, 2015). Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Toraja merupakan salah satu instansi pemerintah yang beralamat di Bombongan, Kec. Makale, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan dan Jl. Kartika, Singki', Kec. Rantepao, Kabupaten Toraja Utara, Sulawesi Selatan. Alasan peneliti memilih Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Toraja karena memiliki kontribusi yang besar terhadap masyarakat sehingga apabila organisasi ini bermasalah maka akan berpengaruh besar terhadap masyarakat. Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil selalu berusaha bekerja dengan baik sehingga kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Toraja mengalami peningkatan kinerja.

Hal ini ditinjau dari pelayanan kependudukan yang meningkat, dimana beberapa pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil terjun langsung ke lapangan yakni ke desa-desa untuk melakukan pelayanan bagi masyarakat. Dengan adanya hal

tersebut maka jumlah masyarakat yang menerima pelayanan pun meningkat karena mempermudah masyarakat dalam mengurus berkas-berkas. Selain itu durasi pelayanan ke masyarakat pun juga berubah, dimana selama ini pelayanan kepada masyarakat masih dinilai cukup lama yakni dalam pengurusan berkas-berkas, berbeda dengan tahun sekarang yang tidak membutuhkan waktu yang lama lagi. Lingkungan kerja fisik dan psikologis yang baik di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil di Toraja yakni tersedianya fasilitas yang lengkap dan terjalinnya hubungan yang harmonis antar sesama pegawai serta pimpinan yang sangat ramah membuat pegawai nyaman dan senang dalam bekerja sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja.

Selain itu, dengan dilaksanakannya apel pagi secara rutin menjadi tempat bagi pimpinan untuk memberi dukungan kepada pegawai dalam bekerja. Dengan adanya hal tersebut maka pegawai akan memiliki semangat kerja dan loyalitas terhadap instansi sehingga dapat menciptakan keterikatan karyawan (*employee engagement*). Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengambil judul “ Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Toraja”.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Menurut Torang (2016 : 74) “ kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok orang didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar, operasional prosedur, kriteria atau ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Suwardi & Utomo,(2011)Kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu (kinerja individu dan kinerja organisasi).Kinerja merupakan suatu hal yang dapat dicapat setiap orang dalam suatu organisasi baik .

Employee Engagement

Menurut Vogel *et al* (2016) mendefinisikan *employee engagement* sebagai sebuah rasa antusias dan loyalitas seorang pegawai di tempat kerja untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga meningkatkan kinerja perusahaan. Sedangkan menurut Dhir & Shukla, (2018) *employee engagement* adalah konstruksi motivasi dan ukuran

organisasi dapat mempengaruhi struktur dan sistem pelaporan dan budaya organisasi. Keterlibatan karyawan adalah bagian dari motivasi karyawan kegiatan yang dianggap mengarahkan karyawan untuk antusias bekerja menangani dan tujuan organisasi.(Bale & Pillay, 2021). *Employee engagement* karyawan adalah orang yang sepenuhnya asyik dan bersemangat tentang pekerjaan mereka dan mengambil langkah positif untuk memajukan prestise dan kepentingan organisasi. *Employee engagement* adalah bagaimana perasaan karyawan tentang eksekutif senior mereka, kepercayaan yang dimiliki karyawan dalam kebijakan nilai, keadilan dan kepercayaan pada kepemimpinan organisasi.(Bale & Pillay, 2021).

Berdasarkan beberapa literatur diatas maka *employee engagement* mengatakan bahwa suatu hal yang dapat memaotvasi seorang karyawan dalam bekerja dalam suatu perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Koesmono (2015) kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Leboh lanjut menurut Majidah *et al.*, (2020) mengemukakan kepuasan kerja adalah emosional keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan untuk memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari sikap positif dari karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Sedangkan menurut Nurbaeti, (2022) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerja. Berdasarkan beberapa telaah literatur diatas maka kepuasan kerja merupakan suatu hal yang dirasakan dan dialami oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deksriptif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Toraja. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampling total. Sampling total atau sensus adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua (Sugiyono, 2018: 134). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah 55 Pegawai Negeri sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Di Toraja.

Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan 3 metode yakni, wawancara, kuesioner dan observasi. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa wawancara dipakai sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mendapatkan persoalan yang hendak diteliti. Pada penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan kuesioner dalam mengumpulkan data penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	%	Total
Usia	≤ 25 Tahun	1	2.3	100%
	26-30 Tahun	4	9.1	
	31-35 Tahun	8	18.2	
	≥36 Tahun	31	70.5	
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	56.8	100%
	Perempuan	19	43.2	
Lama Bekerja	1-5 Tahun	9	20.5	100%
	6-10 Tahun	6	13.6	
	> 11 Tahun	29	65.9	
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	1	2.3	100%
	D1-D3	4	9.1	
	S1	32	72.7	
	Lainnya	7	15.9	

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai yang bekerja berusia ≥ 36 Tahun, mayoritas pria, paling banyak telah bekerja selama > 11 Tahun, dan pendidikan terakhir mayoritas S1.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X1)	X1.1	0,774	0,297	Valid
	X1.2	0,614	0,297	Valid
	X1.3	0,697	0,297	Valid
	X1.4	0,492	0,297	Valid
	X1.5	0,575	0,297	Valid
	X1.6	0,667	0,297	Valid
	X1.7	0,516	0,297	Valid
	X1.8	0,512	0,297	Valid
	X1.9	0,615	0,297	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,450	0,297	Valid
	X2.2	0,569	0,297	Valid
	X2.3	0,637	0,297	Valid
	X2.4	0,587	0,297	Valid
	X2.5	0,670	0,297	Valid
	X2.6	0,514	0,297	Valid
	X2.7	0,648	0,297	Valid
	X2.8	0,676	0,297	Valid
	X2.9	0,711	0,297	Valid
	X2.10	0,478	0,297	Valid
	X2.11	0,471	0,297	Valid
	X2.12	0,616	0,297	Valid
	X2.13	0,652	0,297	Valid
	X2.14	0,651	0,297	Valid
	X2.15	0,651	0,297	Valid
	X2.16	0,472	0,297	Valid
	X2.17	0,607	0,297	Valid
	X2.18	0,495	0,297	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,334	0,297	Valid
	Y.2	0,592	0,297	Valid
	Y.3	0,692	0,297	Valid
	Y.4	0,610	0,297	Valid
	Y.5	0,671	0,297	Valid
	Y.6	0,629	0,297	Valid
	Y.7	0,430	0,297	Valid
	Y.8	0,509	0,297	Valid
	Y.9	0,740	0,297	Valid

Y.10	0,554	0,297	Valid
Y.11	0,700	0,297	Valid
Y.12	0,756	0,297	Valid
Y.13	0,753	0,297	Valid
Y.14	0,695	0,297	Valid
Y.15	0,477	0,297	Valid

Berdasarkan tabel 2 di atas diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam variabel adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

Uji Realibitas

Tabel 3. Hasil Uji Realibitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
<i>Employee Engagement</i>	0,770	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,881	Reliabel
Kinerja	0,876	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa variabel employee engagement, kepuasan kerja dan kinerja reliabel. Hal ini dikarenakan hasil uji realibitas pada ketiga variabel tersebut memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.36835746
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.084
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Normalitas menggunakan statistik *One-Sample Kolomogorov-Smirnov* dilakukan dengan melihat nilai $\text{sig} > 0,05$ data terdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis uji normalitas menggunakan *Kolomogorov Smirnov Test* menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2 tailed) sebesar $0,200 > \alpha 0,05$ yang berarti data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	21.661	7.218			3.001	.005		
Employee Engagement	.541	.171	.391		3.169	.003	.909	1.100
Kepuasan Kerja	.293	.085	.425		3.442	.001	.909	1.100

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis TOL dan VIF menunjukkan nilai *tolerance* $0,909 < 10$ dan nilai VIF sebesar $1,100 < 10$ yang berarti regresi tidak terkena gejala Multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-1.861	4.521			-.412	.683
Employee Engagement	.208	.107	.304		1.943	.059
Kepuasan Kerja	-.045	.053	-.132		-.844	.404

a. Dependent Variable: Abs_Res1

Berdasarkan hasil analisis uji Glejser menunjukkan nilai sig *employee engagement* sebesar $0,059 > \alpha 0,05$ yang berarti tidak terkena gejala heteroskedastisitas dan nilai sig variabel kepuasan kerja sebesar $0,404 > 0,05$ yang berarti model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Persamaan Regresi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	21.661	7.218		3.001	.005
	<i>Employee Engagement</i>	.541	.171	.391	3.169	.003
	Kepuasan Kerja	.293	.085	.425	3.442	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa: $Y = 21,661 + 0,541X_1 + 0,293X_2 + e$

1. Nilai konstanta sebesar 21,661 menggambarkan X_1 dan X_2 , maka nilai dari kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Toraja bernilai sebesar 21,661.
2. Koefisien regresi variabel *employee engagement* (X_1) 0,541 berarti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel *employee engagement* maka hal itu akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,541 kali.
3. Koefisien regresi kepuasan kerja (X_2) 0,293 berarti setiap penambahan 1 (satu) poin variabel kepuasan kerja maka hal itu akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,293 kali.

Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.661	7.218		3.001	.005
	Employee Engagement	.541	.171	.391	3.169	.003
	Kepuasan Kerja	.293	.085	.425	3.442	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diketahui nilai masing-masing t_{hitung} dan signifikansi variabel bebas. Sehingga dapat dibuktikan hipotesis yang penulis ajukan dengan dasar ketentuan pengambilan keputusan:

1. Jika nilai sig < 0,05, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.
2. Jika nilai sig >0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= t(\alpha/2; n-k-1) \\
 &= 0,05/2; 44-2-1 \\
 &= 0,025; 41 \\
 &= 2,01954
 \end{aligned}$$

Jadi dapat diketahui t_{tabel} yaitu 2,01954, sehingga dari hasil output SPSS pada tabel 4.15 dapat dilakukan pengujian hipotesis 1(H1) dan hipotesis 2 (H2) sebagai berikut:

1. Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 (*employee engagement*) terhadap Y (kinerja Pegawai) sebesar 0,03 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 3.169 > t_{tabel} 2,01954, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh X1 (*employee engagement*) terhadap Y (kinerja pegawai).
2. Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X2 (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) sebesar 0,01 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 3.442 > t_{tabel} 2,01954, sehingga

dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja pegawai).

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372.561	2	186.281	15.655	.000 ^b
	Residual	487.871	41	11.899		
	Total	860.432	43			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Employee Engagement

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat diketahui nilai masing-masing t hitung dan signifikansi variabel bebas. Sehingga dapat dibuktikan hipotesis yang penulis ajukan dengan dasar ketentuan pengambilan keputusan:

1. Jika nilai sig. < 0,05, atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig. > 0,05 atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

$$\begin{aligned} f_{tabel} &= f(n-k-1; k) \\ &= f(44-2-1; 2) \\ &= f(41; 2) \\ &= 3,23 \end{aligned}$$

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 15.655 > f_{tabel} 3,23$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 (*employee engagement*) dan X2 (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja pegawai).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.658 ^a	.433	.405	3.44953
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Employee Engagement

Dari hasil analisis diatas maka nilai koefisien Adjusted R Square 40,50 % menunjukkan bahwa , artinya bahwa variabel terikat pada kinerja pegawai. Sedangkan 56,7% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar variabel yang digunakan.

Pembahasan

Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Toraja

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,03 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3.169 > t_{tabel} 2,01954$ yang artinya bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga H_1 diterima.

Dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai memiliki rasa *engage* yang tinggi seperti *vigor*, *dedication* dan *absorption* maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat dari segi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sopyan, (2018) ; Wardani & Wulansari,(2021); (Umihastanti & Frianto, 2022) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Toraja.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan, bahwa nilai signifikansinya $0,01 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3.442 > t_{tabel} 2,01954$, yang artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga H_2 diterima.Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Taroreh, R., & Lumintang, (2019); Vidia Mutiara, 2021) menyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimensi yang digunakan dalam kepuasan kerja pegawai adalah dari segi gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja maka kinerja

Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi

Vol.2, No.1 Juni 2023

e-ISSN: 2964-2027; p-ISSN: 2964-5700, Hal 01-17

pegawai juga akan semakin meningkat dari segi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama. Pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Toraja

Hasil pengujian diperoleh sig. pada uji f sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f_{hitung} $15,655 > f_{tabel}$ 3,23. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Toraja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara bersama-sama/ simultan terhadap kinerja pegawai (Y) sehingga H_3 diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu jika kepuasan kerja pegawai terpenuhi dengan baik dan pegawai memiliki rasa keterlibatan yang tinggi terhadap organisasi maka akan didapatkan pegawai yang memiliki dedikasi yang tinggi bagi organisasi guna mencapai tujuan organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada pihak pemerintah khusus kantor yang telah memberikan ijin didalam melakukan penelitian. Terima kasih kepada dosen pembimbing saya yang telah membimbing saya sehingga penelitian ini bisa dilaksanakan dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

- Adi Indrayanto, D. M. A. M. M. S. M. S. (2021). The Effect of Transformation Leadership on Organizational Performance through the Strong Lecturer Engagement. *Psychology and Education Journal*, 58(2), 4595–4605. <https://doi.org/10.17762/pae.v58i2.2848>
- Bale, S., & Pillay, A. (2021). Impact of Employee Engagement on Performance at A Pump Supplier. *International Journal of Multi Discipline Science (IJ-MDS)*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.26737/ij-mds.v4i1.1673>
- Barsah, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3364>

- Boccoli, G., Gastaldi, L., & Corso, M. (2023). The evolution of employee engagement: Towards a social and contextual construct for balancing individual performance and wellbeing dynamically. *International Journal of Management Reviews*, 25(1), 75–98. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12304>
- Dhir, S., & Shukla, A. (2018). The influence of personal and organisational characteristics on employee engagement and performance. *International Journal of Management Concepts and Philosophy*, 11(2), 117. <https://doi.org/10.1504/ijmcp.2018.092321>
- M. Yusuf, R., N. Taroreh, R., G. Lumintang, G. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice di Manado. *Jurnal Emba*, 7(4), 4787–4797.
- Majidah, Y., Rachmawati, I. K., & Karnawati, T. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 14(2), 105–112. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v14i2.173>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 81. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.5886>
- Nurbaeti, S. (2022). Significance of the Influence of Leadership Model, Morale, and Satisfaction on Performance Consistency. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 1(1), 10–18.
- Sopyan, K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 14. <https://doi.org/10.17509/jimb.v6i2.13099>
- Suwardi, S., & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 75–86.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Yogyakarta: ALFABETA
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh dukungan organisasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2021), 219–232. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16687/7694>
- Vidia Mutiara. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1), 1123.
- Wardani, L. K., & Wulansari, P. (2021). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Telekomunikasi.

Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi

Vol.2, No.1 Juni 2023

e-ISSN: 2964-2027; p-ISSN: 2964-5700, Hal 01-17

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, 6(4), 833–842.
<http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>

Yandi, A., & Bimaruci Hazrati Havidz, H. (2022). Employee Performance Model: Work Engagement Through Job Satisfaction and Organizational Commitment (a Study of Human Resource Management Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 547–565.
<https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1105>