

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA (WORK ENGAGEMENT)
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH
PROVINSI LAMPUNG**

Ambar Pratiwi¹, Bambang Suhada², Afdal Mazni³

^{1,2,3}**Universitas Muhammadiyah Metro**

Email: Ambarpratiwi.lpg@gmail.com¹,

basucpc@gmail.com²

masdoelhak5000@gmail.com³

Abstrak

Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebagai fasilitas yang membantu mengkoordinasikan administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif harus memiliki kinerja yang baik. Namun, kondisi yang terjadi pada hasil laporan kinerja tahunan menunjukkan nilai indikator yang tidak mencapai nilai target sehingga penelitian ini akan mengkaji kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dengan pegawai negeri sipil sebagai responden penelitian. Jenis penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 84 orang dan di analisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 21. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pegawai merasakan kepuasan kerja pada organisasi tempat bekerja. Hasil temuan juga menunjukkan bahwa pegawai memiliki konsistensi dan profesionalitas dalam bekerja. Meskipun demikian, masih ada pegawai yang memiliki rendahnya keterlibatan kerja pada organisasi. Oleh karena itu, temuan ini memberikan implikasi pada penelitian selanjutnya untuk meneliti faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci: keterlibatan kerja; kepuasan kerja; kinerja pegawai

Abstract

The Regional Secretariat of Central Lampung Regency as a facility that helps coordinate administrative tasks for regional officials and administrative services must have good performance. However, the conditions that occurred in the results of the annual performance report showed that the indicator values did not reach the target value, so this study examined the performance of employees at the Regional Secretariat of Central Lampung Regency. This research was conducted at the Regional Secretariat of Central Lampung Regency with civil servants as research respondents. This type of research used a quantitative approach and data collection techniques using observation and questionnaires. The population in this study amounted to 84 people and was analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 21. Based on the test results, it can be concluded that employees felt job satisfaction in the organization where they worked. The findings also showed that employees had consistency and professionalism in their work. However, there were still employees who had low work involvement in the organization. Therefore, these findings had implications for further research to examine other factors that can affect employee performance.

Keywords: work engagement, job satisfaction, employee performance

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan ujung tombak keberhasilan instansi dalam mencapai visi dan misi yang dimiliki oleh setiap instansi. Dalam rangka mempersiapkan kinerja pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan yang sesuai keinginan organisasi, maka organisasi memberikan pendidikan dan pelatihan untuk mengoptimalkan potensi pegawai tersebut. Sebagian besar instansi telah menerapkan perencanaan jangka panjang yaitu berinvestasi dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan oleh para pegawai sehingga memungkinkan para pegawai untuk dapat mengatasi kondisi tidak pasti ataupun permasalahan dalam kerja yang mungkin di hadapi pada masa yang akan datang.

Pegawai sering bertanggung jawab atas sebagian besar pekerjaan yang telah dilakukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Tanpa pelatihan yang tepat, pegawai baik baru maupun saat ini tidak menerima informasi dan mengembangkan keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mereka secara maksimal. Pegawai yang menjalani pelatihan yang tepat cenderung mempertahankan pekerjaannya lebih lama daripada mereka yang tidak. Hal ini menyiratkan bahwa pegawai yang merasa puas dalam pekerjaannya akan mempertahankan pekerjaannya dan meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Kinerja pegawai senantiasa jadi tantangan utama dalam manajemen organisasi serta mengadopsi metode yang efisien buat memotivasi pegawai

buat menggapai serta membagikan kinerja yang lebih besar dan tingkatan energi saing organisasi merupakan tujuan utama dari tiap organisasi bisnis (Wu dan Lee, 2011). Pegawai selaku sumber energi bisnis utama yang memfasilitasi aktivitas tiap hari dan memiliki daya guna serta efisiensi organisasi bergantung pada seberapa efisien serta efektif pegawai dalam organisasi tersebut. Keahlian pimpinan buat menguasai kepuasan pegawai yang berkaitan dengan agenda serta tanggung jawab tiap hari sangat berakibat pada produktivitas serta kinerja pegawai.

Keterlibatan kerja didefinisikan secara universal selaku tingkatan komitmen serta keterlibatan seseorang pegawai terhadap organisasi mereka serta nilai-nilainya. Jika seseorang pegawai ikut serta, ia menyadari tanggung jawabnya dalam tujuan bisnis serta memotivasi rekan-rekannya bersama buat keberhasilan tujuan organisasi. Perilaku positif pegawai dengan tempat kerjanya serta sistem nilainya diucap pula selaku ikatan emosional positif seseorang pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang ikut serta melampaui panggilan tugas buat melaksanakan kedudukan mereka dalam keunggulan.

Berdasarkan hasil laporan kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung tahun 2020 menunjukkan bahwa pada program peningkatan penyelenggaraan pemerintah hanya mampu merealisasikan 73,34% dari yang ditargetkan sebesar 77% seperti tabel di bawah ini.

**Tabel 1. Hasil Laporan Kinerja Sekretariat Daerah
Kabupaten Lampung Tengah
Tahun 2020**

Program	Indikator	Target	Realisasi
Peningkatan penyelenggaraan tata pemerintahan	Persentase Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah	77%	73,34 %

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah (2020)

Indikator persentase kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah tidak tercapai dari target yang ditetapkan pada tahun 2020 dikarenakan ada beberapa dokumen yang diperlukan dalam pelaporan pada penyelenggaraan tata pemerintahan tidak terpenuhi. Meskipun demikian, penurunan prestasi kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor yaitu ketidakpuasan pada pekerjaan dan tidak ada keterlibatan yang baik antara pekerja dengan pekerjaan maupun

lingkungan. Oleh karena itu, agar dapat memenuhi target dalam menciptakan peningkatan penyelenggaraan tata pemerintahan perlu adanya kerjasama yang baik antara para pegawai yang terlibat dan berkorelasi dengan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Selanjutnya, berdasarkan penilaian perjanjian kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2020 ditampilkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2. Perjanjian Kinerja Sekretariat Daerah
Kabupaten Lampung Tengah
Tahun 2020**

Tujuan	Sasaran	Indikator	Nilai Indikator	Nilai Target
Terwujudnya Pemerintahan yang bersih, akuntabel dan profesional	Meningkatkan Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah	Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah Daerah	63,52	70-80
	Meningkatkan Indeks Reformasi Birokrasi	Indek Reformasi Birokrasi	35,92	65-75
	Meningkatkan Indeks Kepuasan Masyarakat	Indeks Kepuasan Masyarakat	81,26	85,01

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah (2020)

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil realisasi dari perjanjian kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah terbilang masih

sangat lemah sehingga perlu ditinjau kembali faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja dari organisasi tersebut. Di sisi lain, pegawai

merupakan pendukung berjalannya organisasi dan yang menjalankan suatu organisasi. Oleh karena itu, perlu untuk mengetahui sejauh mana Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja pada pegawai sehingga dapat berefek pada kinerja pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan oleh penulis 14 Juni 2021 pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung ditemukan adanya pegawai dengan persentase sebesar 14% (Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2020) tidak memiliki keterlibatan pada pekerjaannya dikarenakan pegawai tersebut tidak memiliki keahlian pada bidang yang ditempatkan. Selain itu, penguasaan deskripsi pekerjaan yang lemah membuat para pegawai tidak cepat tanggap sehingga berdampak pada kinerjanya dalam menyelesaikan tugas. Selanjutnya, penulis melakukan wawancara pada beberapa pegawai yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung terkait dengan kepuasan kerja yang dirasakan pada pegawai tersebut dan ditemukan bahwa ada pegawai yang merasa kurang puas pada pekerjaannya saat ini. Meskipun, pegawai tersebut merupakan pegawai tetap pada organisasi, namun pegawai sering merasakan kejenuhan kerja sehingga diharapkan perlu adanya pergantian atau perputaran bagian kepada para pegawai yang sesuai dengan keahlian dalam meningkatkan kinerjanya.

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

1. Keterlibatan kerja dan Kinerja Pegawai

Hasil riset Yang (2008) menampilkan bahwa kalau kinerja pegawai tidak bisa diverifikasi. Demikian pula, dia menegaskan kalau organisasi bisa memakai bonus langsung serta penghargaan bersumber pada hasil kinerja pegawai (Yang, 2008). Sejalan dengan Yang (2008) menyelidiki kinerja pegawai serta mengatakan kalau pengakuan serta pengakuan dan penghargaan atas kinerja pegawai memusatkan diskriminasi antara produktivitas pegawai.

Kinerja pegawai menampilkan hasil keuangan ataupun non-keuangan dari pegawai yang mempunyai ikatan langsung dengan kinerja organisasi serta keberhasilannya. Beberapa riset menampilkan kalau metode berarti buat tingkatan kinerja pegawai merupakan dengan fokus pada pembinaan keterlibatan pegawai. Riset (Anitha 2014; Christian, Garza, dan Slaughter, 2011; Fleming dan Asplund, 2007; Macey *et al.* 2009; Rich, Lepine, dan Crawford 2010) menampilkan kalau keberadaan tingkatan keterlibatan pegawai yang tinggi, tingkatan kinerja pekerjaan, kinerja tugas, serta sikap kewarganegaraan organisasi, produktivitas, upaya diskresi, komitmen afektif, komitmen berkepanjangan, tingkatan hawa psikologis, serta layanan pelanggan. Sebab akibat Keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai telah ditunjukkan dalam riset tadinya, riset ini dimaksudkan buat menekuni kekuatan akibat Keterlibatan kerja

terhadap kinerja pegawai. Bersumber pada penjelasan di atas, hingga bisa diprediksi kalau Keterlibatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

Selama beberapa tahun, ada keyakinan kuat dari manajer perusahaan bahwa pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka memberikan kinerja yang lebih tinggi daripada pegawai yang tidak puas (Okta *et al.*, 2015). Dalam persepsi Gomes (2000) bahwa kepuasan kerja meningkatkan kinerja dan ukuran perusahaan. Selain itu, juga mengurangi kemungkinan turnover dan absensi yang tinggi di antara pegawai. Dengan kata lain kepuasan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Soomro & Shah, 2019).

Kepuasan kerja adalah salah satu kriteria untuk menentukan status kesehatan suatu organisasi. Pelayanan yang efektif sangat tergantung pada sumber daya manusia (Crossman dan Abou-Zaki 2003), dan kepuasan kerja karyawan mempengaruhi kualitas layanan yang mereka berikan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional positif yang dibawa oleh karyawan menikmati pekerjaan mereka (Frye *et al.*, 2019), serta sikap emosional dan kognitif karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, yang berarti bahwa kepuasan dengan aspek komponen, melebihi kepuasan kerja. seluruh pekerjaan. Berdasarkan uraian di atas, dapat diasumsikan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Keterlibatan kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

Radosevich *et al.* (2008) berpendapat bahwa karyawan yang sangat terikat akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada karyawan yang tidak dibatasi, sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja mereka. Saks & Gruman (2014) berpendapat dalam penelitian mereka bahwa karyawan yang sangat terlibat menunjukkan sikap dan perilaku positif di lingkungan kerja mereka. Penelitian lebih lanjut (Karatepe dan Ngeche 2012) menyimpulkan bahwa job engagement merupakan penentu kepuasan kerja. Garg *et al.* (2016) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa manajer menengah di industri perbankan lebih puas daripada atasan dan bawahannya.

Kemudian, hubungan antara kepuasan pegawai dan kinerja masih dipertanyakan; tidak bijaksana untuk berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi mengarah pada kinerja yang tinggi, atau bahwa orang yang berkinerja tinggi puas dengan pekerjaan mereka (Al-Abdullat dan Dababneh, 2018). Sejumlah penelitian menunjukkan hubungan yang lemah (Tordera *et al.*, 2020) sementara yang lain (Byza *et al.*, 2017; Yildiz dan Kara, 2017) menyarankan hubungan potensial antara kepuasan dan kinerja. Penentu sebab dan akibat masih belum jelas dan tidak dapat diasumsikan bahwa kepuasan mengarah pada kinerja yang tinggi, atau bahwa orang yang berkinerja tinggi pasti puas dengan pekerjaan mereka (Li *et al.*, 2020). Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa Keterlibatan kerja dan kepuasan secara bersama-sama dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Rancangan pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini dilakukan untuk mencari besarnya pengaruh antar variabel parsial dan secara simultan. Data pada setiap variabel akan dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang akan diberikan pada responden yang menjadi target pada penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi target adalah pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung yang berjumlah 107 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *Simple Random Sampling* yaitu teknik

pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung yang berjumlah 107 orang dan diketahui sehingga untuk menghitung jumlah sampel minimum yang dibutuhkan menggunakan rumus *Slovin* sebanyak 84 responden. Data yang diperoleh akan dilakukan pengujian hipotesis menggunakan aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.482	5.104		.878	.382
	Keterlibatan Kerja	.699	.065	.732	10.713	.000
	Kepuasan Kerja	.210	.061	.238	3.476	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,713 > 1,99$) dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Kemudian, variabel kepuasan kerja

memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,476 > 1,99$) dan nilai sig. $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 4,482 + 0,699X_1 + 0,210X_2$.

Tabel 3. Hasil Uji f ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2947.674	2	1473.837	67.442	.000 ^b
	Residual	1770.136	81	21.854		
	Total	4717.810	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

(Y). Hal ini disebabkan nilai $F_{hitung} 67,442 > F_{tabel} 3,10$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.625	.616	4.675
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja				

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan R^2 yaitu 0,625 (62,5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 62,5% dan sisanya 37,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

1. Keterlibatan Kerja (*Work Engagement*) dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (*work engagement*) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,713 > 1,99$) dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung temuan Anitha (2014) pada studinya yang berjudul “*Determinants of employee engagement and their impact on employee performance*”. Keterlibatan kerja (*work engagement*) dianggap sebagai faktor meningkatkan kinerja pegawai, karena adanya dedikasi pada diri pegawai. Semakin pegawai memiliki keterlibatan kerja (*work engagement*) yang tinggi, maka visi dan misi organisasi akan mudah tercapai.

Hasil pengujian variabel keterlibatan kerja (*work engagement*) menunjukkan bahwa indikator dengan

jawaban terendah atau sangat tidak setuju pada item pernyataan “saya terbawa suasana ketika saya sedang bekerja”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dapat bekerja lebih profesional saat menjalankan tugasnya sesuai dengan prosedur. Artinya bahwa selama ini pegawai bekerja bukan karena suasana, namun sikap profesional yang terus diterapkan dalam individu.

Di sisi lain, hasil jawaban dengan jawaban tertinggi terletak pada item pernyataan “di tempat kerja saya, saya merasa penuh dengan energi”. Artinya pegawai merasakan energi positif yang terdapat pada lingkungan tempat kerja sehingga dapat memaksimalkan kinerja para pegawai. Hasil temuan ini memberikan implikasi kepada organisasi agar dapat melakukan evaluasi pada lingkungan kerja yang terkait dengan kenyamanan para pegawai sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat dan profesionalitas pegawai dalam bekerja.

2. Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai

$t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,476 > 1,99$) dan nilai sig. $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung temuan Eliyana *et al.* (2019) pada studinya yang berjudul “*Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance*”. Kepuasan kerja merupakan faktor utama dalam pemasaran internal untuk mencapai kinerja pegawai yang berkualitas. Kepuasan kerja akan membuat para pegawai memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dan bekerja sesuai dengan prosedur.

Pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya tentu akan menghasilkan kinerja yang tidak maksimal dan sulit untuk mencapai visi dan misi. Hasil pengujian variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa indikator dengan jawaban terendah atau tidak pernah pada item pernyataan “Saya tidak akan mempertimbangkan perubahan pekerjaan”. Artinya bahwa pegawai belum memiliki konsistensi dalam melaksanakan pekerjaannya. Konsistensi sangat terkait erat dengan kepuasan kerja, karena dengan sikap konsisten tentu akan lebih mudah untuk mencapai visi dan misi organisasi. Selanjutnya, timbal balik yang dilakukan organisasi akan sikap konsisten tersebut adalah pemberian kompensasi sehingga memberikan kepuasan kerja pada pegawai.

Hasil jawaban dengan jawaban tertinggi atau sangat setuju terletak pada item pernyataan “saya merasa senang bekerja di perusahaan ini”. Artinya selama ini pegawai merasa senang dapat bekerja dan menjadi bagian dari organisasi tempat bekerja. Selain itu, perasaan senang dari pegawai dapat berasal dari kepuasan akan kompensasi yang diterima, maupun lingkungan kerja yang

kondusif. Oleh karena itu, temuan ini memberikan implikasi pada organisasi untuk dapat memberikan kepuasan pada pegawai dengan berbagai kegiatan positif diluar dari perjanjian kerja seperti kompensasi atau upah.

3. Keterlibatan Kerja (Work Engagement), Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai $F_{hitung} 67,442 > F_{tabel} 3,10$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Artinya faktor keterlibatan kerja (*work engagement*) dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga temuan ini memberikan implikasi pada organisasi untuk tetap memberikan dukungan kepada para pegawai dalam bentuk kegiatan positif seperti *gathering* sebagai bentuk meningkatkan *engagement* antara pegawai dan organisasi. Kemudian, hasil jawaban terendah atau sangat tidak setuju variabel kinerja pegawai terletak pada item pernyataan “saya memiliki target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode”. Artinya masih terdapat pegawai yang memiliki semangat rendah dan belum memiliki motivasi dalam bekerja.

Kinerja pegawai merupakan ujung tombak pada suatu organisasi untuk mencapai visi dan misi. Apabila kinerja pegawai mengalami penurunan tentu akan berpengaruh pada semua aspek yang ada pada organisasi. Oleh karena itu, jawaban rendah pada masing-masing variabel menjadi masukan untuk organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasi yang berpengaruh dengan kinerja pegawai.

Temuan ini memberikan implikasi pada organisasi untuk melakukan evaluasi pada kinerja pegawai dan membangun kedekatan dengan pegawai sehingga dapat mengetahui faktor-faktor rendah yang membuat semangat kerja mereka turun. Selain itu, organisasi perlu untuk melakukan pemberdayaan pada para pegawai untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dan tidak diteliti dalam penelitian ini menjadi keterbatasan penelitian.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan menunjukkan bahwa hubungan yang memberikan pengaruh tertinggi terletak pada kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai $\beta = 0,732$ dibandingkan dengan keterlibatan kerja (*work engagement*) terhadap kinerja pegawai dengan nilai $\beta = 0,238$. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai lebih kuat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Di sisi lain, hubungan antara variabel secara simultan menunjukkan signifikan dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Hasil temuan ini memberikan kesimpulan sebagai berikut.

1. Pegawai merasakan kepuasan kerja pada organisasi tempat bekerja. Hasil temuan juga menunjukkan bahwa para pegawai memiliki konsistensi dan profesionalitas dalam bekerja. Meskipun demikian, masih ada pegawai yang memiliki rendahnya keterlibatan bekerja pada organisasi. Hal ini diketahui dari hasil item pernyataan dengan

jawaban sangat tidak setuju sehingga temuan ini memberikan implikasi pada penelitian selanjutnya untuk meneliti faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Penulis mengakui adanya beberapa keterbatasan dalam penentuan variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini hanya membahas faktor positif yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu keterlibatan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan masih banyak faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun dalam penelitian ini, penulis mengabaikannya dengan berbagai alasan dan pertimbangan.

Adapun beberapa saran pada penelitian ini akan uraikan sebagai berikut.

1. Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah perlu melakukan pemberdayaan pada pegawai agar dapat meningkatkan keterlibatan kerja (*work engagement*) pegawai terhadap organisasi.
2. Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah perlu meningkatkan kepuasan kerja pegawai tidak hanya dari sisi finansial, namun juga non finansial seperti kegiatan gathering agar dapat membentuk kedekatan antar pegawai dan berefek pada kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Abdullat, B. M., & Dababneh, A. (2018). The mediating effect of job satisfaction on the relationship between organizational culture and knowledge management in Jordanian banking sector. *Benchmarking*, 25(2), 517–544. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2016-0081>
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Byza, O. A. U., Dörr, S. L., Schuh, S. C., & Maier, G. W. (2017). When Leaders and Followers Match: The Impact of Objective Value Congruence, Value Extremity, and Empowerment on Employee Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 158(4), 1097–1112. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3748-3>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64, 89–136. <http://web.a.ebscohost.com/tcsed/system.idm.oclc.org/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=762314f7-db10-45ee-b18f-6de541ad2ea1%40sessionmgr4009>
- Crossman, A., & Abou-Zaki, B. (2003). Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 368–376. <https://doi.org/10.1108/02683940310473118>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Fleming, J. H., & Asplund, J. (2007). *Human Sigma*. Gallup Press.
- Frye, W. D., Kang, S., Huh, C., & Lee, M. J. (MJ). (2019). What factors influence Generation Y's employee retention in the hospitality industry?: An internal marketing approach. *International Journal of Hospitality Management*, 85(July), 102352. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102352>
- Garg, K., Nagpal, T., & Luthra, S. (2016). A study of job satisfaction among managers in ICICI and HDFC bank in Jalandhar. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14, 5255–5263.
- Gomes, F. C. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Karatepe, O. M., & Ngeche, R. N. (2012). Does Job Embeddedness Mediate the Effect of Work Engagement on Job Outcomes? A Study of Hotel Employees in Cameroon. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 21(4), 440–461. <https://doi.org/10.1080/19368623.2012.626730>

- Li, C. jun, Chang, K. K., & Ou, S. M. (2020). The relationship between hotel staff's organizational justice perception, relationship quality and job performance. *Cogent Social Sciences*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2020.1739953>
- Macey, W., Schneider, B., Barbera, K., & Young, S. (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice and Competitive Advantage*. Wiley Blackwell.
- Okta, K., Umar, N., Musadiq, A., Utami, N., & Hamidah, N. U. (2015). The influence of organizational culture and entrepreneurial orientation on the job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *European Journal of Business and Management*, 7(2), 55–67.
- Radosevich, D. J., Radosevich, D. M., Riddle, M. R., & Hughes, P. A. (2008). Goal orientation as a predictor of cognitive engagement, performance, and satisfaction. *Journal of Academy of Business and Economics*, 8(3), 46–55.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Saks, M. A., & Gruman, A. J. (2014). What do we really know about employee engagement? *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 155–182. <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. (2020). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Sekretariat Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2020*. Lampung Tengah : Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266–282. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>
- Tordera, N., Peiro, J. M., Ayala, Y., Villajos, E., & Truxillo, D. (2020). The lagged influence of organizations' human resources practices on employees' career sustainability: The moderating role of age. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103444.
- Wu, M.-Y., & Lee, Y.-R. (2011). The effects of internal marketing, job satisfaction and service attitude on job performance among high-tech firm. *African Journal of Business Management*, 5(32), 12551–12562.
- Yang, H. (2008). Efficiency wages and subjective performance pay. *Economic Inquiry*, 46(2), 179–196.
- Yildiz, S. M., & Kara, A. (2017). A unidimensional instrument for measuring internal marketing concept in the higher education sector: IM-11 scale. *Quality Assurance in Education*, 25(3), 343–361. <https://doi.org/10.1108/QAE-02-2016-0009>