

## The Influence Of Employee Engagement And Job Satisfaction On Employee Performance At Regional Development Planning Agency, Seluma Regency

### Pengaruh Keterikatan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma

Eka Vitri Yulita <sup>1)</sup>; Ahmad Soleh <sup>2)</sup>; M. Rahman Febliansa <sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

<sup>2)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [ekavitriyulita2@gmail.com](mailto:ekavitriyulita2@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [07 Agustus 2023]

Revised [05 September 2023]

Accepted [07 September 2023]

#### KEYWORDS

Employee Engagement,  
Job Satisfaction,  
Performance

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Suatu organisasi akan dapat berjalan dengan baik apabila ada perhatian lebih dari organisasi dalam memilih kebijakan-kebijakan yang diambil. Hal tersebut sangat mempengaruhi tujuan organisasi yaitu agar pegawai dapat memberikan kontribusi kepada organisasi dengan memanfaatkan kemampuan dan keahlian secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterikatan pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma. Sampel dalam penelitian ini adalah 122 orang pegawai ASN dan honorer pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji hipotesis t dan uji hipotesis f. Hasil persamaan regresi yaitu Hasil persamaan regresi yaitu  $Y = 8,228 + 0,487X_1 + 0,312X_2$  artinya Keterikatan pegawai dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini menggambarkan jika variabel Keterikatan pegawai dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hasil uji determinasi sebesar 0,457 atau (45,7%). Hal ini menunjukkan bahwa Keterikatan pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 45,7%, sedangkan sisanya ( $100 - 45,7\% = 54,3\%$ ) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Keterikatan pegawai dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $50,020 > 3,07$ ) sejalan dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Keterikatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma, karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,195 > 1,657$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma, dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,970 > 1,657$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 kecil dari 0,05.

#### ABSTRACT

This study aims to determine the effect of employee engagement and job satisfaction on employee performance at the Regional Development Planning Agency of Seluma Regency. The sample in this study were 122 ASN and honorary employees at the Regional Development Planning Agency of Seluma Regency. Data collection techniques using a questionnaire. The analytical method used is multiple regression analysis, hypothesis testing t and hypothesis testing f. The results of the regression equation, namely the results of the regression equation, namely  $Y = 8.228 + 0.487X_1 + 0.312X_2$  means that employee engagement and job satisfaction have a positive influence on employee performance at the Regional Development Planning Agency of Seluma Regency. This illustrates that if the employee engagement and job satisfaction variables increase, employee performance will also increase. The result of the determination test is 0.457 or (45.7%). This shows that employee engagement and job satisfaction affect employee performance by 45.7%, while the rest ( $100 - 45.7\% = 54.3\%$ ) is explained or influenced by other variables not examined. Employee engagement and job satisfaction jointly have an influence on employee performance at the Regional Development Planning Board of Seluma Regency with a value of  $F_{count} > F_{table}$  ( $50.020 > 3.07$ ) in line with a significance of  $0.000 < 0.05$ . Employee engagement has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Development Planning Agency of Seluma Regency, because the  $t_{count}$  is greater than  $t_{table}$  ( $4.195 > 1.657$ ) with a significance value of 0.000, less than 0.05. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Development Planning Agency of Seluma Regency, with a  $t_{count}$  greater than  $t_{table}$  ( $2.970 > 1.657$ ) with a significance value of 0.004, less than 0.05.

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya yang dikenal dengan sumber daya manusia. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam keberhasilan organisasi, maka sumber daya manusia harus dibina dan diarahkan sesuai dengan tujuan organisasi agar tujuan organisasi lebih mudah dicapai.

Manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sering dihadapkan pada masalah kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan seorang pegawai bisa saja menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak. Apabila pegawai telah menjalankan tugas dengan baik maka sudah sesuai dengan keinginan organisasi, tetapi jika tugas yang diberikan tidak terlaksana dengan baik maka diperlukan pemecahan untuk mengetahui sebab-sebabnya.

Suatu organisasi akan dapat berjalan dengan baik apabila ada perhatian lebih dari organisasi dalam memilih kebijakan-kebijakan yang diambil. Hal tersebut sangat mempengaruhi tujuan organisasi yaitu agar pegawai dapat memberikan kontribusi kepada organisasi dengan memanfaatkan kemampuan dan keahlian secara optimal. Organisasi juga perlu memberi kesempatan dan memberikan perhatian yang penuh terhadap kreatifitas, inisiatif gagasan, saran-saran, pendapat bahkan kritik-kritik dari pegawai yang membangun mengenai kemajuan organisasi. Adanya perlakuan tersebut diharapkan akan timbul komitmen pegawai terhadap organisasinya. Peranan komitmen adalah untuk menjaga keberlangsungan mekanisme dari fungsi fungsi yang telah disepakati oleh organisasi dalam merealisasikan tujuan-tujuannya. Pegawai yang memiliki komitmen akan menjiwai pekerjaannya dan mereka akan bekerja dengan hati dan pikirannya dan memandang pekerjaannya bukan sebagai sebuah beban.

Kinerja menurut Mangkunegara (2017:309), adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seorang pegawai. Jika hasil pekerjaan seorang pegawai baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan maka tujuan akan dapat tercapai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Handoko (2014:45), yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana employee engagement yang baik. Pegawai lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan kerja diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dia dapat memenuhi segala kebutuhannya. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaannya lebih suka mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai yang menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dari balas jasanya dirasa adil dan layak. Tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu pegawai berbeda tingkat standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan pergantian (turnover) maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral, kerja, dan turnover pegawai besar maka kepuasan kerja pegawai diinstansi berkurang.

Selain kepuasan kerja, kinerja juga dipengaruhi oleh keterikatan pegawai. Employee engagement (Keterikatan pegawai) merupakan salah satu dari faktor human capital yang akan membawa pada keberhasilan jika dapat dikelola dengan baik secara konsisten. Schiemann (2017:30) mengartikan engagement (keterikatan) sebagai energi atau motivasi dari karyawan untuk membantu organisasi tersebut mencapai tujuannya. Nurbaity, & Sulisty (2016:87) menambahkan bahwa employee engagement ini dihubungkan dengan beragam konsekuensi bisnis yang lebih besar, misalnya lebih gigih dalam berupaya, kinerja yg lebih cepat, kualitas yang lebih tinggi dan turnover yang menurun. Jika dikaitkan dengan konsekuensi pribadi termasuk didalamnya berkurangnya tingkat stres dan konflik, kesehatan yang lebih baik dan kepuasan yang lebih besar. Keterikatan dianggap sebagai elemen penting yang melekat pada tenaga kerja yang sehat.

Schiemann (2017:41) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki engagement melebihi karyawan yang sudah puas atau sekedar berkomitmen kepada suatu perusahaan. keterikatan ini dapat mencakup advokasi (pembelaan) terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Schiemann (2017:221) mengatakan

bahwa secara garis besar terdapat 3 komponen utama dari engagement yaitu kepuasan, komitmen dan advokasi. Ketika seorang karyawan telah merasa terikat terhadap perusahaan maka karyawan tersebut akan merasa puas dan dapat berkomitmen terhadap perusahaan serta memberikan upaya extra untuk kemajuan perusahaan atau bahkan merekomendasikan tempat kerjanya..

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma merupakan sebuah instansi yang ada di Provinsi Bengkulu yang bertugas membantu pemerintah dalam pelaksanaan pemerintahan yang berhubungan dengan perencanaan pembangunan. Nurjanah, dkk (2016), mengatakan dengan rasa keterikatan tinggi seorang pegawai tidak akan telat ketika datang bekerja, jarang meninggalkan pekerjaan atau tidak masuk tanpa alasan yang jelas, merasa menjadi bagian dari organisasi, serta selalu termotivasi dalam bekerja. Berdasarkan tingkat kehadiran pegawai dapat dilihat adanya penurunan dari beberapa bulan terakhir, hal ini terlihat dari tingkat kehadiran pegawai sebagai berikut:

**Tabel 1. Tingkat Kehadiran Pegawai dari Bulan Juni sampai Agustus 2022**

| No | Bulan   | Tingkat Kehadiran | Keterlambatan | Alpha |
|----|---------|-------------------|---------------|-------|
| 1  | Juni    | 92%               | 22            | 2     |
| 2  | Juli    | 88%               | 26            | 3     |
| 3  | Agustus | 85%               | 33            | 2     |

Sumber: Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat adanya penurunan tingkat kehadiran dari pegawai dan juga adanya peningkatan pegawai yang terlambat datang bekerja serta terdapat pegawai yang sama sekali bolos bekerja. Hal ini menggambarkan bahwa kurangnya ketertarikan pegawai dalam bekerja. Hal lain juga terlihat dari masih rendahnya kepuasan kerja yang disebabkan kurang perhatian dari instansi terhadap pegawai, hal ini terlihat adanya pegawai yang memutuskan pindah kerja karena disebabkan kurangnya perhatian instansi terhadap peningkatan karir pegawai tersebut dan juga seringnya terjadi keterlambatan dalam pencairan TPP dan gaji pegawai honorer. Permasalahan tersebut akan menurunkan kinerja dari pegawai, karena keterlambatan dalam pencairan TPP akan menurunkan kepuasan kerja dari pegawai, jika pegawai kurang puas maka kinerjanya juga akan menurun.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2017:4) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Sedangkan Ambar dan Rosidah (2017:13) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

### Keterikatan Pegawai

Schiemann (2017:211) mendefinisikan keterikatan pegawai dapat berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama tempat perusahaan, hal ini mencakup kerelaan mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya. Secara umum keterikatan pegawai didefinisikan sebagai "the harnessing of organizational members selves to their work roles; in engagement people employ and express themselves physically, cognitively and emotionally during role performances".

Markos & Sridevi, (2016:88) mengatakan bahwa "karyawan yang terikat (engaged) sadar akan konteks bisnis perusahaan dan bekerja dengan koleganya untuk meningkatkan kinerja dalam

pekerjaannya untuk keuntungan bagi perusahaannya. Perusahaan harus bekerja untuk mengembangkan hubungan dua arah antara perusahaan dan pegawainya". Kesadaran bisnis ini yang membuat karyawan memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan untuk kemajuan dari perusahaannya.

Dari pengertian pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa keterikatan pegawai adalah sebuah rasa antusias dalam bekerja dan kerelaan untuk mengadvokasikan perusahaannya serta karyawan karyawan mengadirkan dimensi fisik, kognitif dan emosional ketika bekerja..

Dalam mengukur keterikatan pegawai, diperlukan alat ukur atau indikator yang menjadi ukuran untuk keterikatan pegawai. Menurut Schaufeli & Bakker (2017:77) terdapat 3 indikator dalam keterikatan pegawai, diantaranya yaitu :

1. Vigor (semangat)

Dikarakteristikan dengan tingkatan energi yang tinggi serta ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan.

2. Dedication (dedikasi)

Dikarakteristikan dengan rasa antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.

3. Absorption (penyerapan)

Dikarakteristikan dengan berkonsentrasi penuh dalam pekerjaan dan senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan, sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat

### Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017:74), kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja menurut Handoko (2014:45), yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2014:52) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja. Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana keterikatan pegawai yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Menurut Robins (2015:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu pekerja karakteristik berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Sedangkan menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya. Perasaan pekerja terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individual akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau yang sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut.

Kepuasan merupakan suatu perasaan yang dialami seseorang, dimana ia merasa puas dan memiliki rasa senang apabila yang diharapkan telah terpenuhi atau apa yang ia terima melebihi apa yang ia harapkan. Kerja merupakan suatu usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh imbalan atau kompensasi dari hasil kerja instansi tempatnya bekerja.

Pegawai adalah mahluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap instansi. Mereka juga menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan instansi. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja dan kecintaan terhadap pekerjaan yang disebabkan kepadanya.

Indrawijaya (2017:72) mengemukakan alasan pentingnya instansi memperhatikan kepuasan kerja pegawai, diantaranya :

1. Alasan nilai para pegawai menggunakan sebagian waktu hidupnya dalam pekerjaan. Oleh karena itu, baik manajer maupun bawahan mengingatkan waktu tersebut dapat digunakan dengan baik dengan penuh kesenangan, kegembiraan, dan kebahagiaan.
2. Alasan kesehatan jiwa, pekerjaan dan organisasi merupakan faktor yang dapat menimbulkan tekanan psikologis. Juga sudah diketahui bahwa seseorang yang melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak berharga atau sebagai sesuatu yang penting dan cenderung akan membawanya ke lingkungan keluarga dan masyarakat sekitar.
3. Alasan kesehatan jasmani, mereka yang menyenangi pekerjaannya cenderung lebih sehat dibandingkan dengan yang menghadapi pekerjaan yang tidak mereka senangi.

Dari ketiga alasan di atas, dapat diketahui bahwa dalam kehidupan organisasi modern, dijadikan sebagai tingkat kematangan suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:12) kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu;

1. Faktor Promosi jabatan  
Pemindahan pegawai dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar. Biasanya kesempatan untuk promosi pada waktu suatu organisasi mengadakan perluasan kegiatan, atau bila ada pegawai yang mencapai usia pensiun, atau mengundurkan diri. Namun kadang-kadang ada pula pegawai yang dipromosikan ke jabatan yang sengaja diciptakan, karena kemampuan khusus yang dimilikinya.
2. Faktor Kompensasi  
Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga bisa berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/pegawai atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah instansi. Kompensasi yang diterima dapat berupa uang, barang, secara langsung maupun tidak langsung.
3. Faktor Keterikatan pegawai  
Keterikatan pegawai merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2014:92). Diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (work it self)  
Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
2. Hubungan dengan atasan (supervision)  
Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antara pribadi yang mencerminkan sikap dasar nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pimpinan yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.
3. Teman sekerja (worker)  
Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (promotion)



Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5. Gaji atau upah (pay)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak

### Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda Siagian (2014:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Prawirosentono (2014:176) lebih cenderung menggunakan kata performance dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai akan berdampak terhadap kemajuan suatu organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Mahmudi (2015:21), menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

- a) Faktor personal (Individu) meliputi : pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh individu.
- b) Faktor kepemimpinan meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau team leader.
- c) Faktor team meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim dan juga perusahaan.
- d) Faktor sistem meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi

Sedangkan menurut Harbani (2013:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a) Kemampuan yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- b) Kemauan yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- c) Energi yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- d) Teknologi yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- e) Kompensasi yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.

Indikator kinerja pegawai akan diukur dari SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terdiri dari:

- a. Kuantitas  
Yang dimaksud dengan "kuantitas" adalah ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai.
- b. Kualitas  
Yang dimaksud dengan "kualitas" adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai.
- c. Waktu

Yang dimaksud dengan "waktu" adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai.

d. Biaya

Yang dimaksud dengan "biaya" adalah besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja.

Menurut Mangkunegara (2017:12), indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a) Kualitas Pekerjaan (Quality of Work)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.

b) Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

c) Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

d) Kerjasama Tim (Teamwork)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

e) Kreatifitas (Creativity)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

f) Inovasi (Inovation)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

g) Inisiatif (initiative)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Jenis penelitian yang digunakan dalam proposal penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2016: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yaitu pengaruh keterikatan pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawainya pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SPSS Versi 21 pada Lampiran 5. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel ( $n-2=122-2=120$ ) maka nilai r tabel sebesar 0,177. Adapun hasil uji validitas sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

| Variabel                        | Pertanyaan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel} (n-2)$ | Kesimpulan |
|---------------------------------|------------|--------------|-------------------|------------|
| <b>Keterikatan pegawai (X1)</b> | 1          | 0,593        | 0,177             | Valid      |
|                                 | 2          | 0,704        | 0,177             | Valid      |
|                                 | 3          | 0,730        | 0,177             | Valid      |
|                                 | 4          | 0,591        | 0,177             | Valid      |
|                                 | 5          | 0,687        | 0,177             | Valid      |
|                                 | 6          | 0,666        | 0,177             | Valid      |
|                                 | 7          | 0,625        | 0,177             | Valid      |
|                                 | 8          | 0,683        | 0,177             | Valid      |
|                                 | 9          | 0,575        | 0,177             | Valid      |
|                                 | 10         | 0,701        | 0,177             | Valid      |
| <b>Kepuasan kerja(X2)</b>       | 1          | 0,676        | 0,177             | Valid      |
|                                 | 2          | 0,588        | 0,177             | Valid      |
|                                 | 3          | 0,590        | 0,177             | Valid      |
|                                 | 4          | 0,730        | 0,177             | Valid      |
|                                 | 5          | 0,509        | 0,177             | Valid      |
|                                 | 6          | 0,685        | 0,177             | Valid      |
|                                 | 7          | 0,690        | 0,177             | Valid      |
|                                 | 8          | 0,743        | 0,177             | Valid      |
|                                 | 9          | 0,771        | 0,177             | Valid      |
|                                 | 10         | 0,775        | 0,177             | Valid      |
| <b>Kinerja(Y)</b>               | 1          | 0,444        | 0,177             | Valid      |
|                                 | 2          | 0,497        | 0,177             | Valid      |
|                                 | 3          | 0,557        | 0,177             | Valid      |
|                                 | 4          | 0,567        | 0,177             | Valid      |
|                                 | 5          | 0,672        | 0,177             | Valid      |
|                                 | 6          | 0,699        | 0,177             | Valid      |
|                                 | 7          | 0,670        | 0,177             | Valid      |
|                                 | 8          | 0,645        | 0,177             | Valid      |
|                                 | 9          | 0,693        | 0,177             | Valid      |
|                                 | 10         | 0,615        | 0,177             | Valid      |

Sumber: Hasil penelitian dan data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 6 yakni hasil uji validitas dengan menggunakan correlation products moment maka dari 30 butir pertanyaan yang diuji, ternyata semua item pertanyaan sah (valid), sebab memiliki nilai korelasi besar dari 0,177. Oleh karena itu, semua variabel dapat dijadikan sebagai indikator dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

Hasil reliabilitas dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

| Kode | Dimensi             | <i>Cronbach's alpa</i> | Keterangan                            |
|------|---------------------|------------------------|---------------------------------------|
| X1   | Keterikatan pegawai | 0,849                  | <i>Cronbach alpa</i> > 0,6 (Reliabel) |
| X2   | Kepuasan kerja      | 0,869                  | <i>Cronbach alpa</i> > 0,6 (Reliabel) |
| Y    | Kinerja             | 0,684                  | <i>Cronbach alpa</i> > 0,6 (Reliabel) |

Sumber: Hasil penelitian dan data diolah, 2023

Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS maka diperoleh hasil cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 (Lampiran 3) untuk kesemua variabel yaitu : Keterikatan pegawai, kepuasan kerjadan kinerja .



## Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi variabel kinerja jika variabel Keterikatan pegawai dan kepuasan kerja mengalami peningkatan atau penurunan. Hasil perhitungan regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 8 berikut: (Lampiran 3).

**Tabel 3 Model Regresi Linier Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

| Model               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)        | 8.228                       | 3.187      |                           | 2.582 | .011 |
| Keterikatan pegawai | .487                        | .116       | .423                      | 4.195 | .000 |
| Kepuasan kerja      | .312                        | .105       | .299                      | 2.970 | .004 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Penelitian dan diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 8,228 + 0,487X_1 + 0,312X_2$ .

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 8,228 mempunyai arti bahwa apabila variabel Keterikatan pegawai ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja ( $Y$ ) akan tetap sebesar 8,228.
2. Pengaruh Keterikatan pegawai ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ )  
Nilai koefisien regresi variabel  $X_1$  (Keterikatan pegawai) adalah sebesar 0,487 dengan asumsi apabila  $X_1$  (Keterikatan pegawai) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka  $Y$  (kinerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,487 kali.
3. Pengaruh kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ )  
Nilai koefisien regresi variabel  $X_2$  (kepuasan kerja) adalah sebesar 0,312 dengan asumsi apabila  $X_2$  (kepuasan kerja) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka  $Y$  (kinerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,312 kali.

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4 Koefisien Determinasi**

Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .676 <sup>a</sup> | .457     | .448              | 4.400                      |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Keterikatan pegawai

Sumber: Penelitian dan diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8 di atas diperoleh angka  $R^2$  (R Square) sebesar 0,457 atau (45,7%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh Keterikatan pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma sebesar 45,7%. Dengan kata lain variabel kinerja dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel Keterikatan pegawai dan kepuasan kerja sebesar 45,7%, sedangkan sisanya ( $100 - 45,7\% = 54,3\%$ ) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah pengujian hipotesis yang untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut output pengujian hipotesis dengan SPSS:

**Tabel 5 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)****ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1937.216       | 2   | 968.608     | 50.020 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 2304.358       | 119 | 19.364      |        |                   |
|       | Total      | 4241.574       | 121 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Keterikatan pegawai

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2023

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai Fhitung = 50,020 sedangkan Ftabel (df1=k-1=3-1=2, sedangkan df2= n-k = 122-3=119, alpha = 5%) adalah sebesar 3,07, berarti diperoleh Fhitung > Ftabel (50,020 > 3,07) sejalan dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Karena tingkat signifikansi di bawah 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel Keterikatan pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (Ha diterima). Yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara Keterikatan pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara bersama-sama.

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Pengujian hipotesis secara partial atau dikenal dengan uji t digunakan untuk melihat signifikan atau tidak signifikan variabel Keterikatan pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara terpisah atau sendiri-sendiri. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)****Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)          | 8.228                       | 3.187      |                           | 2.582 | .011 |
|       | Keterikatan pegawai | .487                        | .116       | .423                      | 4.195 | .000 |
|       | Kepuasan kerja      | .312                        | .105       | .299                      | 2.970 | .004 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2023

Berdasarkan Tabel di atas maka hasil dari pengujian uji t sebagai berikut:

## 1. Pengaruh Keterikatan pegawai Terhadap Kinerja

Hasil pengujian untuk variabel X1 (Keterikatan pegawai) menunjukkan thitung = 4,195 kemudian dibandingkan dengan dengan nilai ttabel dengan level of signifikan ditetapkan 95% dengan perhitungan satu arah dan dk= n-3 = 122-3= 119, diketahui nilai ttabel sebesar 1,657. Maka thitung lebih besar dari ttabel (4,195 > 1,657) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Karena thitung > ttabel dan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Keterikatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan dapat terbukti (Ha diterima). Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat Keterikatan pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah Keterikatan pegawai maka kinerja pegawai juga semakin rendah.

## 2. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian untuk variabel X<sub>2</sub> (kepuasan kerja) menunjukkan thitung = 2,970 kemudian dibandingkan dengan dengan nilai ttabel dengan level of signifikan ditetapkan 95% dengan perhitungan satu arah dan dk= n-3 = 122-3= 119, diketahui nilai ttabel sebesar 1,657. Maka thitung lebih besar dari ttabel (2,970 > 1,657) dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 kecil dari 0,05. Karena thitung > ttabel dan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05,, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan dapat terbukti (H<sub>a</sub> diterima). Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat kepuasan kerja pegawai di Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja pegawai maka kinerja pegawai juga semakin rendah.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh Keterikatan pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma dapat diuraikan hasil analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis sebagai berikut:

**Tabel 7 Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis**

| Variabel                                      | Sig.               | Keterangan         |
|-----------------------------------------------|--------------------|--------------------|
| Persamaan : $Y = 8,228 + 0,487X_1 + 0,312X_2$ |                    |                    |
| Keterikatan pegawai                           | 0,000              | Hipotesis diterima |
| Kepuasan kerja                                | 0,004              | Hipotesis diterima |
| Uji F                                         | 0,000              | Hipotesis diterima |
| R <sup>2</sup>                                | 0,457 atau (45,7%) |                    |

Sumber: Penelitian dan diolah, 2023

## 1. Pengaruh Keterikatan pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterikatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat Keterikatan pegawai maka kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma juga akan semakin meningkat. Sehingga dengan hasil uji hipotesis tersebut, menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki rasa keterikatan tinggi terhadap instansi akan senantiasa memaksimalkan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Begitu juga dengan pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja. Pegawai yang kebutuhannya dipenuhi oleh instansi sehingga merasakan kepuasan akan meningkatkan kinerjanya bagi instansi. Maka apabila secara bersamaan pegawai memiliki rasa keterlibatan yang tinggi dan memiliki rasa puas dalam bekerja akan menghasilkan pegawai yang loyal dan berdedikasi tinggi terhadap instansi. Hasil penelitian sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Markos & Sridevi, (2016:88) mengatakan bahwa "karyawan yang terikat (engaged) sadar akan konteks bisnis perusahaan dan bekerja dengan koleganya untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya untuk keuntungan bagi perusahaannya. Perusahaan harus bekerja untuk mengembangkan hubungan dua arah antara perusahaan dan pegawainya". Kesadaran bisnis ini yang membuat karyawan memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan untuk kemajuan dari perusahaannya.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wardani (2019), Marsika (2018) dan Yusuf (2019) bahwa keterikatan berpengaruh terhadap kinerja.

## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma, dengan nilai signifikan sebesar 0,004 kecil dari 0,05. Hasil ini dapat diartikan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat, maka kinerja juga semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2017:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Hal ini dapat dilihat dari kepuasan pegawai dalam bekerja yang dapat dilihat dari tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, dalam melakukan suatu kegiatan selalu mendapat dukungan dari rekan kerja, promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi pegawai untuk berkembang yang mampu menimbulkan kepuasan pada diri pegawai. Dengan adanya kepuasan kerja maka pegawai akan memiliki prestasi yang tinggi dalam bekerja.

Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wardani (2019), Marsika (2018) dan Yusuf (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil persamaan regresi yaitu  $Y = 8,228 + 0,487X_1 + 0,312X_2$  artinya Keterikatan pegawai dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini menggambarkan jika variabel Keterikatan pegawai dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
2. Hasil uji determinasi sebesar 0,457 atau (45,7%). Hal ini menunjukkan bahwa Keterikatan pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma sebesar 45,7%, sedangkan sisanya ( $100 - 45,7\% = 54,3\%$ ) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
3. Keterikatan pegawai dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $50,020 > 3,07$ ) sejalan dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya peningkatan Keterikatan pegawai dan kepuasan kerja pada pegawai maka kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma juga akan meningkat.
4. Keterikatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma, karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,195 > 1,657$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa Keterikatan pegawai yang ada pada pegawai di Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma mampu meningkatkan kinerja pegawai.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma, dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,970 > 1,657$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai.

### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma untuk memiliki ketertarikan dalam bekerja agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.
2. Disarankan kepada pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seluma untuk dapat mempertahankan kepuasan kerjanya karena meningkatkan loyalitas terhadap pekerjaan dengan adanya kepuasan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Penerbit: BPFE
- Harbani, Pasolong. 2013. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : CV.Afabeta
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Indrawijaya, A. I. 2017. Perilaku Organisasi. Bandung: Sinar Baru.
- Luthans, Fred. 2014. Perilaku organisasi. Edisi 10. Yogyakarta : ANDI
- Mahmudi. 2015. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta:UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara,. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Markos, S., & Sridevi, M. S. 2016. Employee Engagement: The Key To Improving Performances. International Journal of Business and Management, 5 No. 12, 89-96
- Marsika, Dea Dana. 2018. Hubungan Antara Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja. Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember Vol. 14, No. 1
- Nurbaity, A.Y & Sulisty, Heru. 2015. Pendekatan Engagement dalam Membangun Kinerja Pegawai. EKOBIS. Vol. 14. No. 2
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Prawirosentono, Suryadi. 2014. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta:BPFE.
- Priansa, Donni Junni. 2014. Perencanaan & Pengembangan SDM, Bandung: Alfabeta
- Renaldy, Aldy. 2021. Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Line Maintenance PT. Batam Aero Teknik Jakarta. JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen Vol. 1, No. 2,
- Robbins, Stephen P. 2015. Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat
- Schaufeli, W. B., Salanova M., Gonzalez R. V., & Bakker, A. B. 2017. The measurement of engagement and burnout : a two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3, 71-92.
- Schiemann, A. William. 2017. Alignment Capability Engagement Pendekatan Baru Talent Management Untuk Mendongkrak Kinerja Organisasi. PPM
- Siagian, S.P. 2014. Teori dan Praktek Kepemimpinan, Penertbit Rineka Cipta Jakarta.
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke-18 .Bandung Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. Budaya Organisasi. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Pranada Media Grou
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana Pranada Media Group
- Wardani Linda Kusuma, 2019. Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 6, No. 4

Yusuf. Rika M. 2019. Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice Di Manado. Jurnal EMBA Vol.7 No.4