

## Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh antara *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Distrik Jayapura Utara

Almalika Firgandhini Kadri<sup>1</sup>, H. Muhdi B.Hi Ibrahim<sup>2</sup>, Andri Irwanan<sup>3</sup>, Septyana Prasetianingrum<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup> Universitas Yapis Papua, Kota Jayapura- Indonesia

e-mail: [almalikaf.kadri@gmail.com](mailto:almalikaf.kadri@gmail.com)

### Abstract

This study aims to determine the role of job satisfaction in mediating the effect of employee engagement on employee performance in the Jayapura Utara district government. Samples were taken using saturated sampling method with a total sample of 113 respondents. The analytical method used is mediation. The results of the study show that employee engagement has no effect on employee performance in the Jayapura Utara district government. Employee engagement has a positive effect on employee job satisfaction in the Jayapura Utara district government. Job satisfaction has a positive effect on employee performance in the Jayapura Utara district government. Job satisfaction can mediate the effect of employee engagement on employee performance in the Jayapura Utara district government.

**Keywords:** Job Satisfaction, Employee Engagement, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Kinerja dipandang sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi (Sinambela, 2021). Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Oleh karena itu kinerja pegawai sangat diperlukan oleh suatu organisasi sehingga diperlukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut (Tamaela, 2022). Dengan adanya kinerja pegawai dapat diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Sinambela, 2021).

Akan tetapi, dengan adanya Pandemi Covid-19 membuat kinerja pegawai kantor kelurahan mengalami penurunan. Hal ini dikarenakan adanya pemberlakuan kebijakan *work from home*, pembatasan sosial, dan pelayanan terbatas yang dilakukan mengikuti protokol kesehatan di era *new normal*. Berdasarkan berita yang dilansir dari KabarPapua.com “Pemerintah Provinsi Papua kembali memberlakukan kerja dari rumah atau *work from home* untuk ASN selama tiga bulan ke depan terhitung mulai dari 19 Oktober 2020 sampai dengan 19 Januari 2021 setelah sebelumnya diberlakukannya kebijakan *work from home* pada awal masa Pandemi Covid-19” (Pratiwi, 2020). Dengan diberlakukannya kembali *work from home* tersebut membuat kinerja para pegawai menjadi terhambat dan menurun. Meskipun diberberapa instansi masih memberikan pelayanan kepada masyarakat, namun hal tersebut dinilai kurang maksimal karena para pegawai berkerja secara terbatas.

Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan dengan salah satu pegawai Kantor Kelurahan di Lingkungan Distrik Jayapura Utara yang dilakukan secara daring. Dari hasil wawancara tersebut diketahui selama berlakunya kebijakan *work from home* dirasa kinerja yang mereka lakukan mengalami penurunan. Hal ini dikarenakan para pegawai merasa bahwa dengan berkerja dari rumah mereka tidak dapat memberikan pelayanan secara maksimal kepada masyarakat. Selain itu pembatasan-pembatasan yang diterapkan mengikuti protokol kesehatan di era *new normal* membuat pelayanan yang diberikan hanya bisa dilakukan secara terbatas. Hal ini berpotensi memiliki dampak terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Padahal dilain sisi, kepuasan pegawai dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai (Nahuway & Tamaela, 2020).

Salah satu langkah yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai selama masa Pandemi Covid-19 adalah dengan membangun hubungan yang positif antara organisasi dengan pegawai yang dimilikinya. Dengan terbangunnya hubungan positif antara organisasi dengan pegawai dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Salah satu faktor yang dapat membangun hubungan positif antara organisasi dengan pegawai adalah dengan mengupayakan seorang pegawai merasa terikat (*engaged*) dengan organisasi. *Employee Engagement* merupakan adalah tingkat komitmen dan keterlibatan dari seorang pegawai terhadap organisasi tempatnya berkerja dan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya (Anitha, 2014). Ketika seorang pegawai merasa terikat, maka dia akan sadar dengan tanggung jawabnya dalam pencapaian tujuan organisasi dan dapat pula



memotivasi rekan kerja yang lainnya sehingga kinerja para pegawai tetap terjaga dengan baik walaupun selama masa Pandemi Covid-19.

Penelitian terdahulu yang terkait penelitian *employee engagement* yang dilakukan oleh (Cintani & Noviansyah, 2020; Herlissha & Riyanto, 2019) membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* dengan kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Arista & Kurnia, 2019) menyatakan tidak terdapat pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat *reseach gap* yang membuka ruang untuk diteliti kembali.

Berdasarkan fenomena dan gap penelitian di atas, maka peneliti termotivasi mereplikasi model konseptual kajian-kajian empiris di atas untuk diuji kembali dengan tujuan untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja pegawai di Pemerintah Distrik Jayapura Utara. Diharapkan temuan hasil kajian ini memerikan masukan kepada Pemerintah Distrik Jayapura Utara dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan mampu mereduksi *research gap* yang disebutkan di atas.

## METODE

Berdasarkan tujuan penelitian, Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan atau yang dikenal sebagai *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian *explanatory research* merupakan penelitian yang menyoroti hubungan yang terdapat antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang sebelumnya telah dirumuskan (Singarimbun & Effendi, 1995). Rancangan dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini dilakukan menguji jalur empiris dan pengukuran berdasarkan teori yang ada. Model penelitian ini adalah model survey dengan menggunakan instrument kuesioner. Metode penelitian survey dilakukan untuk mendapatkan data opini individu responden.

Penelitian ini menguji dan mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintah distrik Jayapura Utara. Penelitian ini dilakukan di Lingkungan Pemerintah Distrik Jayapura Utara yang mencakup Kantor Distrik Jayapura Utara dan Kantor Kelurahan yang berada di wilayah kerja Pemerintah Distrik Jayapura Utara. Penelitian dimulai dari bulan April 2022 sampai selesai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan pemerintah distrik Jayapura Utara yang berjumlah 113 pegawai dengan teknik sampling yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel akhir yang digunakan adalah sebanyak 113 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan SPSS untuk menganalisis data yang didahului dengan adanya pengujian statistik yang bertujuan menguji kebasahan data yaitu uji validitas dan reliabilitas (Ghozali & Latan, 2015). Selain itu uji kelayakan yang terdiri dari uji normalitas, uji evaluasi *outlier* dan uji *Goodness of Fit*.

## HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan yaitu uji instrument menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah lulus uji validitas dan reliabilitas dengan nilai *product moment coleration* atau *r* hitung pada uji validitas tidak lebih dari nilai *r* table pada table *r* dan nilai dan reliabilitas di atas 0,7. Berikut adalah hasil uji instrument penelitian:

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig (2-tailed)	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X)	EE1	0,952	0,1918	0.000	Valid
	EE2	0,934	0,1918	0.000	Valid
	EE3	0,929	0,1918	0.000	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	KK1	0,911	0,1918	0.000	Valid
	KK2	0,872	0,1918	0.000	Valid
	KK3	0,919	0,1918	0.000	Valid
	KK4	0,949	0,1918	0.000	Valid
	KP1	0,767	0,1918	0.000	Valid
Kinerja Pegawai(Y)	KP2	0,907	0,1918	0.000	Valid
	KP3	0,904	0,1918	0.000	Valid
	KP4	0,899	0,1918	0.000	Valid
	KP5	0,887	0,1918	0.000	Valid

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Employee Engagement (X)	0,931	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,934	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,922	0,70	Reliabel

Hasil pengujian validitas data di atas dapat disimpulkan valid, karena tingkat probabilitasnya atau tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5% dan juga nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Sedangkan hasil pengujian realibilitas pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian telah lulus uji realibilitas karena Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) > 0,7 (Ghozali & Latan, 2015). Selanjutnya adalah pengujian normalitas data. Berikut adalah hasil pengujian normalitas data yaitu uji evaluasi outlier dan uji Goodness of Fit:

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas

Variabel	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KP5	4,000	10,000	-,443	-1,853	-,100	-,210
KP4	4,000	10,000	-,338	-1,415	,007	,014
KP3	4,000	10,000	-,425	-1,777	-,363	-,758
KP2	4,000	10,000	-,414	-1,734	-,224	-,468
KP1	4,000	10,000	-,447	-1,869	-,084	-,176
KK4	4,000	10,000	-,670	-2,803	-,379	-,794
KK3	4,000	10,000	-,503	-2,104	-,551	-1,152
KK2	5,000	10,000	-,729	-3,049	-,348	-,727
KK1	4,000	10,000	-,375	-1,570	-,262	-,548
EE3	4,000	10,000	-,260	-1,090	-,456	-,954
EE2	4,000	9,000	-,602	-2,519	-,458	-,958
EE1	4,000	10,000	-,169	-,708	-,773	-1,617
Multivariate					19,793	5,532

**Tabel 4.** Hasil Uji Evaluasi Ourlier

Nomor Observasi	Jarak Mahalanobis	Jarak Mahalanobis Kritis (12;0,001)
35	30,028	
80	27,155	
64	24,620	32,909
-	-	
-	-	
50	2,123	

**Tabel 5.** Hasil Uji Goodness of Fit

Goodness of Fit Index	Cut off Value	Hasil	Evaluasi Model
Chi-Square	Diharapkan Kecil	1,212	Fit
Probability Level (p)	≤ 0,05	0,143	Marginal
CMIN/DF	≤ 2,0	1,212	Fit
RMSEA	≤ 0,08	0,045	Fit
CFI	≥ 0,95	0,991	Fit
TLI	≥ 0,95	0,989	Fit
GFI	≥ 0,90	0,914	Fit
AGFI	≥ 0,90	0,868	Marginal

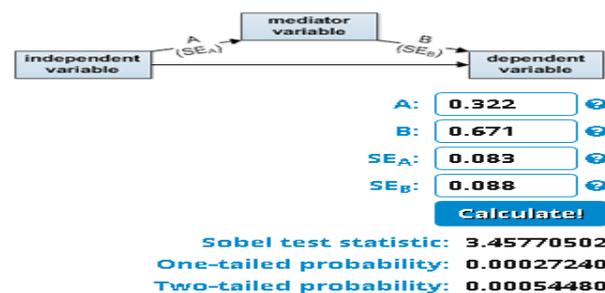
Berdasarkan normalitas diatas, maka data penelitian ini dapat dikatakan telah memenuhi kaidah normalitas karena nilai CR pada *skawness* dari semua indikator yang diuji masih berada dikisaran angka -2,58 hingga 2,58 dengan demikian sebaran data dapat dikatakan berdistribusi normal. Hasil uji evaluasi outlier menunjukkan bahwa tidak terdapat outlier. Hal ini dikarenakan bahwa tidak adanya observasi yang memiliki jarak mahalanobis > 32,909. Hasil analisis Goodness of Fit menunjukkan hampir seluruh kriteria dari Goodness of Fit memberikan

indeks kesesuaian yang melampaui batas yang direkomendasikan analisis SEM menggunakan multikriteria untuk mengukur *Goodness of Fit* suatu model yang diusulkan (Ghozali & Latan, 2015).

Selanjutnya telah dilakukan uji regresi lonera berganda untuk melihat pengaruh variabel, baik secara langsung (partial) maupun penagruh mediasi. Berikut adalah tabel hasil pengujian regresi linear berganda.

**Tabel 6.** Uji Koefisien (*Estimate*) Pengaruh Variabel *Regression Weight*

	Jalur	Estimate	S.E.	C.R.	P
Kepuasan_Kerja <---	Employee_Engagement	,322	,083	3,866	***
Kinerja_Pegawai <---	Employee_Engagement	,003	,028	,095	,924
Kinerja_Pegawai <---	Kepuasan_Kerja	,671	,088	7,620	***



**Gambar 1.** Hasil Uji Mediasi *Sobel Test*

Berdasarkan hasil pada tabel 4 dan 5 mengenai uji koefisien atau uji pengaruh langsung dan *sobel test* atau mediasi maka dapat dibuat penjelasan sebagai berikut:

#### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam kajian ini menggunakan uji koefisien atau uji pengaruh langsung dan *sobel test* dengan tingkat signifikannya 5% dengan kriteria pengujianya adalah; jika nilai *P-value* < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh baik secara langsung maupun mediasi.

#### Pengujian Hipotesis Pertama

Hasil dari pengujian hipotesis tabel *regression weight* anatar lain: (1) dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai parameter estimasi sebesar 0,003 dengan nilai standar eror sebesar 0,028 dan nilai *critical ratio* sebesar 0,095 dengan nilai probabilitas 0,924 lebih besar dari tingkat *alpha* ( $\alpha$ ) = 0,05 yang berarti hipotesis pertama ( $H_1$ ) ditolak karena hasil menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil analisis penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa variabel *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan (Manalu et al., 2021; Sucahyowati & Hendrawan, 2020). Hal tersebut membuktikan bahwa meski adanya *employee engagement* atau keterikatan pegawai dalam organisasi tersebut belum tentu dapat meningkatkan kinerja pegawai yang berada di Lingkungan Pemerintah Distrik Jayapura Utara yang mencangkup kantor Distrik Jayapura Utara dan kantor Kelurahan yang berada di lingkungan Distrik Jayapura Utara. Hal ini dikarenakan tidaklah mudah bagi sebuah organisasi untuk dapat meningkatkan *employee engagement* bagi organisasi tersebut tanpa adanya koordinasi yang baik. Dengan koordinasi internal yang baik yang dilakukan oleh atasan ke bawahan atau sebaliknya bawahan ke atasan haruslah jelas sehingga terhindar dari konflik.

Hal tersebut sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. *Employee engagement* atau keterikatan seorang pegawai terhadap instansi atau organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti penempatan sumberdaya aparatur yang tidak sesuai dengan bidangnya menyebabkan pegawai menjadi tidak nyaman dan merasa tidak terikat akan instansi dan organisasi, dikarenakan perlakuan yang diterimanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Daulay et al., 2019; Kartika et al., 2019;

Pattiasina et al., 2020) yang memperoleh hasil penelitian bahwa *employee engegament* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengujian Hipotesis Kedua**

Hasil dari pengujian hipotesis tabel *regression weight* anatar lain: (2) dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai parameter estimasi sebesar 0,322 dengan nilai standar eror sebesar 0,083, dan nilai *cartical ratio* sebesar 3,866 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat *alpha* ( $\alpha$ ) = 0,05 yang berarti hipotesis ke dua ( $H_2$ ) diterima karena hasil menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.

Namun jika dilihat dari teori perilaku organisasi dimana merupakan sebuah perilaku yang berkaitan erat dengan bagaimana seseorang bertindak dan bereaksi dalam suatu organisasi. Berdasarkan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa keterikatan seorang pegawai atas dasar kepuasan. Adanya kondisi kerja yang mendukung membuat pegawai merasa nyaman sehingga pegawai menjadi terikat pada situasi dan kondisi lingkungan kerja yang baik.

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi *employee engagement* atau keterikatan yang dirasakan oleh seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai yang berada di Lingkungan Pemerintah Distrik Jayapura Utara Utara yang mencangkup kantor Distrik Jayapura Utara dan kantor Kelurahan yang berada di lingkungan Distrik Jayapura Utara. Keterlibatan yang dirasakan oleh seorang pegawai dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri pegawai. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pegawai, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan. Jadi apabila seorang pegawai merasa dirinya terikat dan terlibat dalam organisasi dan setiap pekerjaan di organisasi tersebut maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Atthohiri & Wijayati, 2021; Paramarta & Darmayanti, 2020; Rais & Parmin, 2020) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Aman Villas Nusa Dua-Bali.

### **Pengujian Hipotesis Ketiga**

Hasil dari pengujian hipotesis tabel *regression weight* anatar lain: (3) dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai parameter estimasi sebesar 0,671 dengan nilai standar eror sebesar 0,088, dan nilai *cartical ratio* sebesar 7,620 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat *alpha* ( $\alpha$ ) = 0,05 yang berarti hipotesis ke tiga ( $H_3$ ) diterima karena hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil analisis penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut membuktikan bahwa dengan kepuasan kerja yang baik yang dirasakan oleh seorang pegawai dapat meningkatkan kerjanya. Berdasarkan teori perilaku organisasi dimana merupakan sebuah perilaku yang berkaitan erat dengan bagaimana seseorang bertindak dan bereaksi dalam suatu organisasi. Hal tersebut menunjukan kepuasan pegawai berdasarkan kondisi lingkungan kerja yang mendukung membuat kepuasan kerja meningkat sehingga kinerja pegawai ikut meningkat.

Menurut (Arraniri et al., 2021), kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi seorang pegawai dalam memandang pekerjaan mereka. Dalam hal ini, kepuasan kerja yang dirasakan akan menentukan bagaimana sikap pegawai terhadap pekerjaannya dimana hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Seorang pegawai yang merasa puas dalam pekerjaannya akan memiliki partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus berusaha untuk memperbaiki kinerja mereka. Sehingga dengan pengaruh positif dari kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang berada di Lingkungan Pemerintah Distrik Jayapura Utara yang mencangkup kantor Distrik Jayapura Utara dan kantor Kelurahan yang berada di lingkungan Distrik Jayapura Utara. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dewi & Mahayoga, 2023; Fitriya & Kustini, 2023; Kartika et al., 2019; Prasetyo et al., 2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatra Utara.

### **Pengujian Hipotesis Keempat**

Berdasarkan hasil uji sobel kepuasan kerja terhadap hubungan variabel *employee engagement* dan kiera pegawai menghasilkan nilai  $z$  sebesar  $3,45770502 \geq t$ -tabel sebesar 1,65993 ( $df=n-k$ ), dengan nilai *one tailed*

sebesar 0,00027240 dan nilai *two tailed probability* sebesar 0,00054480 kurang dari 0,05 sehingga variabel Kepuasan Kerja signifikan untuk menjadi variabel mediasi. Penelitian ini berarti variabel *Employee Engagement* memberikan pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja dapat diterima untuk memediasi secara langsung.

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini kepuasan kerja merupakan faktor yang memiliki peran dalam hubungan antara *employee engagement* terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain *employee engagement* yang dirasakan oleh seorang pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerja melalui kepuasan kerja. Macey, dkk (2010) berpendapat bahwa kepuasan kerja berarti kenyamanan dan kesenangan dengan apa yang dicapai dimana *engagement* berkaitan dengan pengejaran, pencarian, dan usaha.

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung yang begitu besar antara hubungan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai (Kartika et al., 2019). Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, suatu organisasi harus menjaga rasa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawainya. Kepuasan kerja menjadi modal besar bagi suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Karena apabila seorang pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya mereka akan berusaha untuk berkontribusi dalam pekerjaan mereka sehingga peluang keterlibatan pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan teori perilaku organisasi, keseimbangan antara manusia dengan organisasi perlu dijaga dalam suatu bentuk *status quo* atau saling menguntungkan. Untuk menjaga hal tersebut diperlukan adanya keseimbangan antara kebutuhan manusia. Apabila hal tersebut dapat seimbang dengan organisasi, maka hubungannya akan memuaskan dan berlanjut pada level yang produktif. Hal tersebut membuat kepuasan kerja memberi dampak yang baik dengan memediasi *employee engagement* dan kinerja pegawai. Sehingga ketika pihak manajemen dalam organisasi memberikan efek kepuasan dalam bekerja secara otomatis akan meningkatkan keterikatan antar pegawai dan juga meningkatkan kerjanya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan maka dibuatlah kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji secara langsung menyatakan bahwa *Employee Engagement* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Distrik Jayapura Utara. Artinya *employee engagement* yang dirasakan oleh pegawai di Lingkungan Pemerintah Distrik Jayapura Utara belum dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.
2. Berdasarkan uji secara langsung menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Distrik Jayapura Utara. Hal ini berarti semakin tinggi *employee engagement* yang dirasakan oleh seorang pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut.
3. Berdasarkan uji secara langsung menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Distrik Jayapura Utara. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai tersebut.
4. Berdasarkan uji mediasi dengan menggunakan sobel test menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Distrik Jayapura Utara. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja diperlukan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai selain dari adanya variabel *employee engagement*. Dalam penelitian ini juga Kepuasan kerja berhasil dalam uji mediasi yang dilakukan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Distrik Jayapura Utara.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas maka yang menjadi saran dari hasil penelitian adalah sebagai berikut;

1. Bagi Kantor yang berada di Lingkungan Pemerintah Distrik Jayapura Utara yang mencakup Kantor Distrik Jayapura Utara dan Kantor Kelurahan yang berada di wilayah kerja Pemerintah Distrik Jayapura Utara diharapkan dapat membangun *employee engagement* pada setiap pegawainya dengan memberikan motivasi, saran, dan bimbingan kepada pegawainya agar dapat semangat dan berdedikasi dalam meluahkan pekerjaannya dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat tercapainya tujuan organisasi.

2. Bagi Kantor yang berada di Lingkungan Pemerintah Distrik Jayapura Utara yang mencakup Kantor Distrik Jayapura Utara dan Kantor Kelurahan yang berada di wilayah kerja Pemerintah Distrik Jayapura Utara untuk terus menjaga kepuasan kerja dalam organisasi agar tetap terjaganya kinerja pegawai yang baik sehingga kinerja pegawai akan terus meningkat.

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik penelitian yang sama untuk dapat memepluas sampel penelitian agar hasil yang didapatkan lebih akurat. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## REFERENCES

- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International journal of productivity and performance management*.
- Arista, D. W., & Kurnia, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Employee Engagement dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Taman Kyai Langgeng Kota Magelang). UMMagelang Conference Series,
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., & Purwaningsih, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092-1100.
- Cintani, C., & Noviansyah, N. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Kencana Multi Lestari. *KOLEGIAL*, 8(1), 29-44.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan,
- Dewi, N. K. I. L., & Mahayoga, G. A. D. (2023). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Badung. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(2), 298-311.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 634-649.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Konsep, teknik, aplikasi menggunakan Smart PLS 3.0 untuk penelitian empiris. *BP Undip. Semarang*, 290.
- Herlissha, N., & Riyanto, S. (2019). The effect of job satisfaction, work motivation, and employee engagement on employees performance of Pt inixindo persada rekayasa komputer. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(12), 856-863.
- Kartika, Y. D., Rizani, D. A., & Sibuea, R. T. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Diperusahaan Umum Badan Urusan Logistik (Perum Bulog) Divre Sumut. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1), 345-357.
- Manalu, A. R., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economics and Management (JECMA)*, 3(1).
- Nahuway, V. F., & Tamaela, E. Y. (2020). Model efektifitas dan efisiensi e-procurement serta dampaknya terhadap kepuasan pengguna di Provinsi Maluku. *Jurnal Maneksi*, 9(1), 275-282.
- Paramarta, W. A., & Darmayanti, N. P. K. (2020). Employee Engagement Dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua “Bali. *Widya Manajemen*, 2(1), 60-79.
- Pattiasina, V., Yamin, M. N., Patiran, A., & Bonsapia, M. (2020). Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 178-194.
- Prasetyo, I., Ali, H., & Rekarti, E. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(5), 657-664.
- Rais, I. S., & Parmin, P. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi

- Terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(5), 813-833.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (1995). *Metode penelitian survai (edisi Revisi)*. Jakarta: Lp3ES.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9-15.
- Tamaela, E. Y. (2022). an Examination of the Effects of Motivation, Compensation, and Career Development on the Performance of BMT Employees. *Journal Koperasi Dan Manajemen*, 3(01), 45-54.