

The Journal of Business and Management Research

<https://jurnal.ppsuniyap.ac.id/index.php/tjbr>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Pengaruh Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur

Putri Arifiantini ^(1*) Rinda Sandayani Karhab ⁽²⁾

⁽¹⁾ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

^(2,3) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Diterima: Juni 16, 2025 Disetujui: Juni 26, 2025

Tersedia secara online: Juni 27, 2025

Corresponding author.

arifiantiniputri18@gmail.com

Pernyataan Penulis

Penulis menyatakan bahwa penelitian ini dilakukan tanpa adanya hubungan komersial atau keuangan yang dapat dianggap sebagai potensi konflik kepentingan.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh employee engagement terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perumahan Rakyat (PUPR-PERA) Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya keterlibatan pegawai dalam meningkatkan efektivitas organisasi sektor publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 121 pegawai sebagai sampel dari populasi 173 orang, menggunakan teknik simple random sampling dan perhitungan rumus Slovin. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,001 ($p < 0,05$) dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,647. Artinya, sebesar 64,7% variasi dalam produktivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh keterlibatan pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterlibatan pegawai secara emosional, kognitif, dan afektif dalam pekerjaan, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dicapai. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen kinerja organisasi publik melalui peningkatan strategi keterlibatan pegawai secara sistematis dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Employee Engagement; Produktivitas Kerja; Organisasi Publik.

Pendahuluan

Untuk meraih tujuan organisasi, tingkat keterlibatan pegawai (employee engagement) menjadi kunci yang memegang peranan penting dalam memengaruhi hasil produktivitas

kerja secara keseluruhan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, employee engagement dipandang sebagai strategi penting untuk mengoptimalkan kinerja individu serta meningkatkan pencapaian organisasi secara keseluruhan. Hal ini semakin relevan di sektor publik, di mana aparatur sipil negara (ASN) dituntut tidak hanya bekerja secara administratif, tetapi juga proaktif dalam mendukung pencapaian tujuan strategis pemerintah. Khususnya pada sektor infrastruktur, ASN memegang peran sentral dalam menjamin keberlanjutan pembangunan yang berbasis tata ruang. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai pengaruh employee engagement pada produktivitas kerja pegawai menjadi sangat krusial untuk meningkatkan efektivitas pelayanan publik dan memastikan pembangunan yang berkelanjutan.

Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Kalimantan Timur berperan sebagai instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab dalam merancang, membangun, mengelola, serta mengawasi infrastruktur dan pengaturan tata ruang di wilayah Kalimantan Timur. Dinas ini berperan penting dalam mengembangkan kebijakan dan program-program terkait penyediaan infrastruktur yang berkualitas guna mendukung pembangunan yang berkelanjutan. Dinas PUPR Provinsi Kalimantan Timur memainkan peran penting dalam pembangunan infrastruktur dan pengelolaan sumber daya alam di wilayah ini. Selain mengelola proyek-proyek besar seperti pembangunan jalan, jembatan, dan jaringan irigasi, dinas ini juga bertanggung jawab atas penataan ruang wilayah, pengelolaan sumber daya air, serta penyediaan perumahan rakyat yang layak dan terjangkau. Sebagai moto penggerak pembangunan infrastruktur di Kalimantan Timur, Dinas PUPR berperan strategis dalam mewujudkan lingkungan yang berkualitas melalui pengelolaan dan pemeliharaan berbagai infrastruktur dasar yang menjadi kunci kemajuan ekonomi dan sosial masyarakat. Dinas ini juga berkomitmen terhadap pembangunan berkelanjutan dengan memperhatikan prinsip keseimbangan ekosistem, pengelolaan air secara efisien, serta tata ruang yang terintegrasi dengan pembangunan wilayah. Dengan demikian, selain berfokus pada penyediaan fasilitas fisik, PUPR Provinsi Kalimantan Timur juga berperan penting dalam upaya pelestarian lingkungan dan pengembangan ekonomi yang tangguh di provinsi ini.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang kompleks, produktivitas pegawai di Dinas PUPR Provinsi Kalimantan Timur menjadi faktor kunci dalam memastikan keberhasilan setiap program dan proyek infrastruktur. Produktivitas kerja merujuk pada seberapa efisien suatu sistem menghasilkan keluaran (output) dibandingkan dengan sumber daya yang dipakai (input) pada suatu tahapan kerja tertentu, di mana produktivitas mengukur seberapa efisien dan efektifnya pekerjaan yang digunakan serta fasilitas yang tersedia untuk memenuhi tujuan organisasi (Ajjah et al., 2021). Produktivitas dalam bekerja merupakan hal yang krusial khususnya di lingkungan Dinas PUPR yang berhadapan langsung dengan pelaksanaan langsung proyek strategis daerah untuk mengatur dan memotivasi pegawai dalam suatu perusahaan agar produktivitasnya dapat meningkat. Produktivitas kerja pegawai mencerminkan etos kerja serta sikap mereka terhadap tugas yang dijalankan. Melalui penerapan berbagai kebijakan yang dianggap efektif dan efisien, organisasi berharap dapat meningkatkan tingkat produktivitas para pegawai (Rahmisyari & Rahmi, 2023). Produktivitas kerja pegawai ialah suatu elemen fundamental yang berperan penting dalam menentukan tingkat keberhasilan suatu instansi. Sebagai organisasi yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan publik, instansi dituntut untuk mampu

mempertahankan keberlangsungan operasionalnya, meningkatkan kinerja, serta menggapai tujuan strategis yang sudah ditetapkan. Dalam konteks tersebut, produktivitas kerja pegawai dapat dijadikan sebagai indikator utama dalam menilai keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi instansi. Semakin besar tingkatan produktivitas pegawai, maka semakin besar kontribusi yang disampaikan terhadap peningkatan kualitas pelayanan, kesejahteraan pegawai, dan kemajuan instansi secara menyeluruh (Rahmah & Novianti, 2022). Selain itu, sebagai sarana untuk meningkatkan produktivitas pegawai yang tentunya akan berpengaruh terhadap program organisasi dalam meningkatkan produktivitas, pegawai perlu memiliki kompetensi dan kesadaran tanggung jawab yang tinggi. Produktivitas tinggi dari para pegawai akan berkontribusi langsung terhadap efisiensi kerja, kualitas layanan, serta percepatan realisasi pembangunan yang selaras dengan sasaran serta keperluan masyarakat. Oleh sebab itu, peningkatan produktivitas pegawai menjadi aspek yang sangat krusial untuk mendukung kelancaran operasional dinas ini, baik melalui optimalisasi manajemen sumber daya manusia, penerapan teknologi, maupun peningkatan *employee engagement* yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Keterlibatan pegawai merupakan suatu keadaan di mana individu secara mendalam terlibat secara psikologis dalam aktivitas pekerjaannya. Dalam kondisi ini, pegawai merasakan kepuasan, memiliki rasa tanggung jawab atas tugas yang dijalankan, menjalin keterikatan emosional dengan organisasi, serta menemukan makna dan tujuan pribadi dalam pekerjaannya. Keterlibatan ini tidak hanya berperan dalam meningkatkan performa individu, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan (Ekhsan et al., 2023). Keterlibatan dan sikap pegawai merupakan aspek penting dalam menentukan kinerja bisnis serta produktivitas setiap pegawai di suatu instansi. Keterlibatan pegawai pada umumnya diidentifikasi melalui sejauh mana individu merasa terikat dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta tingkat rasa kepemilikan yang dimiliki terhadap pencapaian hasil kerja (Anandita et al., 2024). Keterlibatan pegawai merujuk pada komitmen emosional yang dimiliki oleh individu terhadap organisasi serta tujuan yang ingin dicapai. Pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi umumnya menunjukkan motivasi kerja yang lebih besar, produktivitas yang lebih tinggi, serta loyalitas terhadap instansi tempatnya bekerja (Zainuddin & Salleh, 2024). Pegawai yang memperoleh tingkat keterlibatan yang memadai akan menunjukkan antusiasme dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan pengertian tersebut, secara umum keterlibatan pegawai dipahami tidak hanya berkontribusi dalam meningkatkan partisipasi aktif mereka dalam lingkungan kerja, tetapi juga memperkuat loyalitas terhadap instansi, yang pada akhirnya dapat menurunkan kecenderungan untuk mengundurkan diri secara sukarela (Rambembuoch & Nelwan, 2023).

Keterlibatan pegawai yang tinggi memberikan kontribusi positif tidak hanya terhadap kinerja individu, tetapi juga terhadap peningkatan produktivitas organisasi secara menyeluruh. Keterlibatan ini dipandang sebagai faktor kunci yang mendukung keberlangsungan perusahaan, sekaligus membentuk lingkungan kerja yang profesional, transparan, berkomitmen, dan penuh tanggung jawab (Muhammad Sabar Wibawa et al., 2021). Tingkat kinerja yang dicapai oleh pegawai sangat dipengaruhi oleh sejauh mana keterlibatannya dalam pekerjaan. Pegawai dengan tingkat keterlibatan yang tinggi cenderung mempunyai wawasan yang lebih baik terhadap konteks organisasi dan mampu menjalin kerja sama yang efektif dengan rekan kerja untuk meningkatkan hasil kerja. Keterlibatan yang tinggi ini tercermin melalui semangat dan dedikasi yang kuat dalam menjalankan tugas,

sehingga dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan (Dewi et al., 2022). Keterlibatan pegawai Memiliki peranan yang strategis dalam mendukung tercapainya keberhasilan secara optimal. suatu instansi, karena dapat memberikan dampak langsung terhadap pencapaian tujuan instansi. Pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi umumnya menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih optimal serta berkomitmen untuk memberikan erja optimal dalam menjalankan tugas serta memenuhi tanggung jawab (Dwi & Alamsyah, 2025). Keterlibatan pegawai memberikan peluang yang lebih besar bagi individu untuk mengekspresikan diri pada melakukan tugas serta tanggung jawabnya, hal ini mendorong munculnya pemikiran kreatif dalam pekerjaan (Nugroho & Ratnawati, 2021).

Hasil penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa employee engagement menyampaikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Namun, studi yang mengeksplorasi hubungan keduanya dalam konteks sektor publik masih relatif sedikit.

Metode Penelitian

Studi ini dilaksanakan pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur yang berlokasi di Jalan Tengawang No. 1, Samarinda, Kalimantan Timur, 75243. Jenis studi yang dipakai pada temuan ini ialah pendekatan kuantitatif, yang bermaksud guna mengukur pengaruh employee engagement pada produktivitas kerja pegawai. Studi ini akan mengumpulkan data mengenai tingkat employee engagement dari pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur untuk menilai tingkat produktivitas pegawai. Dalam studi ini, objek populasi yang dituju adalah pegawai dari Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur, yang terdiri dari 173 pegawai ASN. Penentuan jumlah sampel dilakukan melalui perhitungan menerapkan formula Slovin dengan tingkatan toleransi kesalahan sebesar 5%, agar data yang terkumpul dapat merefleksikan kondisi populasi secara akurat dan representatif.

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi, dan

e = Tingkat kesalahan yang diizinkan

Karena ukuran sampel harus berupa bilangan bulat, maka dilakukan pembulatan menjadi 121. Dengan demikian, jumlah responden yang dibutuhkan pada studi ini ialah 121 orang. Penelitian ini mengadopsi pendekatan berbasis kuantitatif, dengan data utama yang dikumpulkan melalui survei daring. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner digital yang dirancang melalui platform Google Form, kemudian disebarluaskan secara online kepada responden yang berasal dari instansi Dinas PUPR Provinsi Kalimantan Timur. Proses analisis data mencakup kegiatan mengolah, menafsirkan, serta menyimpulkan informasi dari data yang sudah didapatkan pada sebuah penelitian. Dalam studi ini, analisis data dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS untuk menguji keterkaitan antara keterlibatan pegawai dan produktivitas pegawai.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas

Pada studi ini, validitas instrumen diuji menerapkan software IBM SPSS versi 27. Detail hasil pengujian validitas tersebut disajikan dalam tabel berikut sebagai bukti keandalan dan kesesuaian instrumen yang dipakai pada pengumpulan data penelitian. Hasil pengujian validitas ini menerapkan analisis Pearson Correlation, di mana nilai r -hitung dibandingi r -tabel pada tingkatan Sig. 0,05 (5%). Dengan jumlah responden sejumlah 121 orang, diperoleh perolehan r -tabel sejumlah 0,178. Oleh karena itu, suatu item dinyatakan valid apabila r -hitung $> 0,178$, serta dinyatakan tidak valid apabila r -hitung $\leq 0,178$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Employee Engagement (X)

Variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X.1	0.838	0.178	Valid
X.2	0.790	0.178	Valid
X.3	0.753	0.178	Valid
X.4	0.806	0.178	Valid
X.5	0.407	0.178	Valid
X.6	0.637	0.178	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Merujuk pada tabel 1, perolehan pengujian validitas, dapat diidentifikasi bahwasanya seluruh item pernyataan pada variabel employee engagement dikatakan valid serta layak dipakai sebagai alat ukur pada studi ini. Hal ini dibuktikan dengan perolehan r -hitung $> r$ -tabel (0,178), sehingga memenuhi kriteria validitas instrumen pada tingkat signifikansi 5%.

Sebagaimana hasil analisis pengujian validitas pada delapan item pernyataan dalam variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y), diperoleh bahwa seluruh perolehan koefisien korelasi Pearson (r -hitung) menunjukkan angka yang lebih besar daripada nilai r -tabel, yaitu 0,178 pada tingkat Sig. 5% dengan jumlah responden 121 orang. Hal ini mengindikasikan bahwasanya seluruh item pernyataan dikatakan valid, karena memenuhi syarat validitas instrumen. Hal ini, item tersebut layak dipakai sebagai media ukur dalam mengkaji tingkat produktivitas kerja pegawai dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,650	0.178	Valid
Y.2	0,728	0.178	Valid
Y.3	0,619	0.178	Valid
Y.4	0,616	0.178	Valid
Y.5	0,689	0.178	Valid
Y.6	0,645	0.178	Valid
Y.7	0,635	0.178	Valid
Y.8	0,604	0.178	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel employee engagement, dan Produktivitas Kerja Pegawai ditampilkan pada Tabel 3 menunjukkan perolehan Cronbach's Alpha dari setiap variabel, yang dipakai guna melihat apakah kuesioner yang digunakan sudah cukup konsisten.

Tabel 3 menunjukkan bahwa instrumen untuk variable employee engagement, dan Produktivitas Kerja Pegawai memiliki reabilitas yang baik. Hal ini diperlihatkan dengan perolehan cronbach's alpha dari setiap variabel > 0.60.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Employee Engagement (X)	0.816	Realibel
Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	0.794	Realibel

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dari model regresi memiliki sebaran yang normal. Dalam penelitian ini, digunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test untuk melihat apakah data sesuai dengan distribusi normal berdasarkan teori.

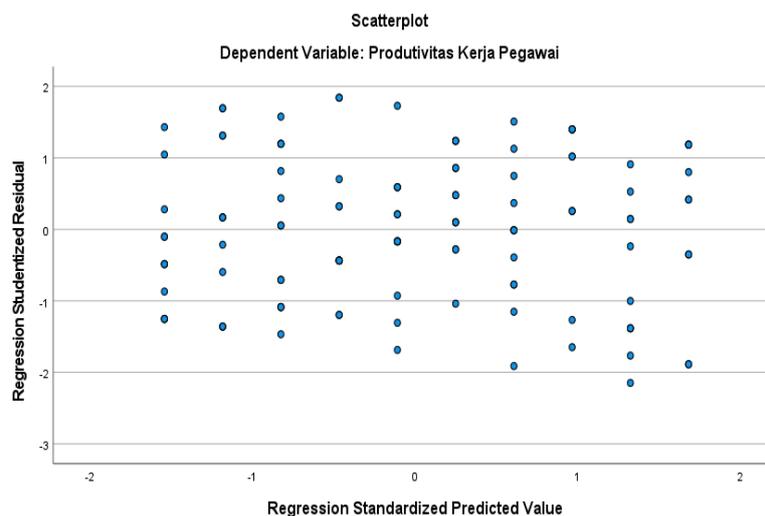
Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Unstandarizad Residual			P value	Keterangan
N		121		
Normal	Mean	0.0000000		
Parameters	Std. Deviation	2,63520353		Data
Most Extreme	Absolute	0.069	p>0.05	berdistribusi
Differences	Positive	0.067		normal
	Negative	-0.069		
Test Statistic		0.069		
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.200 ^d		

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Sebagaimana tabel 4, perolehan pengujian normalitas menunjukkan nilai statistik sebesar 0,069 dan nilai p (p-value) sebesar 0,200. Karena perolehan $p > 0,05$, maka bisa menyimpulkan bahwasanya data residual memiliki distribusi normal. Artinya, asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Dalam temuan ini, pengujian heteroskedastisitas dilaksanakan menerapkan grafik scatterplot. Hasil dari pengujian grafik hasil scatterplot sebagaimana tampilan Gambar 1 mengindikasikan bahwasanya sebaran titik data bersifat acak di sekitar garis nol serta tidak membentuk pola yang jelas. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model.



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan scatterplot

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	24.092	.506	
	X	.294	.020	.804

Gambar 2. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Sebagaimana gambar 2, diperoleh model persamaan regresi linier sederhana seperti berikut:

$$Y = 24,092 + 0,294 \text{ employee engagement}$$

Nilai konstanta (a) sebesar 24,092 mengindikasikan bahwasanya apabila variabel employee engagement (X) bernilai nol, maka nilai variabel dependen (Y) diperkirakan sebesar 24,092. Nilai konstanta merepresentasikan komitmen organisasi ketika tidak ada kontribusi dari employee engagement (X)."

Koefisien sebesar 0,294 pada variabel employee engagement mengindikasikan bahwasanya setiap peningkatan satu unit dalam keterlibatan karyawan diikuti oleh peningkatan sejumlah 0,294 unit pada Produktivitas Kerja Pegawai. Hal ini menandakan adanya dampak positif antara employee engagement pada Produktivitas Kerja Pegawai.

Hasil Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.092	.506		47.566	<,001
	X	.294	.020	.804	14.772	<,001

Gambar 3. Hasil Uji T

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan gambar 3, hasil yang ditampilkan, variabel employee engagement (X) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y), dengan perolehan Sig. sejumlah 0,001. Karena perolehan ini lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka bisa menyimpulkan bahwasanya pengaruh tersebut signifikan secara statistik.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.647	.644	.60864

a. Predictors: (Constant), X

Gambar 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan gambar 4, perolehan koefisien determinasi (R Square) sejumlah 0,647 berarti bahwa 64,7% perubahan dalam Produktivitas Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh employee engagement. Sementara itu, 35,3% sisanya terpengaruhi oleh aspek lain yang tidak dibahas pada studi ini. Hal ini mengindikasikan bahwasanya employee engagement memiliki kontribusi cukup kuat dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh employee engagement Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Sebagaimana perolehan analisis regresi linier sederhana, diketahui bahwa variabel employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sppegawai Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$), nilai t-hitung sebesar 14,772 > t-tabel, serta koefisien regresi sebesar 0,294. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam employee engagement diprediksi akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,294 satuan. Secara statistik, hubungan ini tidak terjadi secara kebetulan, tetapi dapat diandalkan secara empiris.

Penelitian ini juga selaras dengan studi Ragil Anandita et al. (2024) dan Suri dan Nurjayanti, (2022), yang membuktikan bahwa employee engagement berperan penting dalam mendorong produktivitas kerja di sektor publik. Keterlibatan pegawai memungkinkan mereka bekerja dengan rasa memiliki, memperkuat orientasi tujuan, dan lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas. Meskipun hubungan antara employee engagement dan produktivitas terbukti signifikan, secara kontekstual masih terdapat tantangan dalam implementasinya di lingkungan instansi pemerintah, termasuk Dinas PUPR-PERA. Tantangan tersebut dapat berupa rendahnya pemahaman terhadap konsep engagement, sistem penilaian kinerja yang belum berbasis partisipasi, serta belum terintegrasinya program pembinaan kompetensi berkelanjutan.

Temuan ini memiliki implikasi penting bagi penguatan kebijakan manajemen ASN. Strategi employee engagement yang efektif perlu disesuaikan dengan karakteristik ASN senior, yang kadang menghadapi resistensi terhadap perubahan atau sistem kerja berbasis digital. Oleh karena itu, peningkatan employee engagement sebaiknya diikuti dengan pemberian ruang partisipasi, fleksibilitas kerja, pelatihan pengembangan diri, serta sistem komunikasi dua arah yang suportif.

Temuan ini menegaskan bahwa employee engagement tidak hanya relevan dalam meningkatkan produktivitas secara individual, tetapi juga strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara kolektif. Dinas PUPR-PERA diharapkan dapat menindaklanjuti hasil ini melalui kebijakan pengelolaan SDM yang lebih adaptif dan berorientasi pada pengembangan keterlibatan pegawai secara berkelanjutan, guna memperkuat produktivitas, efisiensi, dan pencapaian target pembangunan infrastruktur daerah.

Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perumahan Rakyat (PUPR-PERA) Provinsi Kalimantan Timur. Model Regresi Menunjukkan bahwa 64,7% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh tingkat keterlibatan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin

tinggi tingkat employee engagement yang tercermin dari keterlibatan dalam pekerjaan, pengambilan keputusan, dan komitmen terhadap instansi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai. Temuan ini memperkuat peran employee engagement sebagai elemen strategis dalam manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

References

- Ajijah, A. H. N., Khoerunnisa, Y., Hidayanto, D. K., & Rosid, R. (2021). Peran Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Literature Review). *Jurnal Publisitas*, 8(1), 1-10. <https://doi.org/10.37858/publisitas.v8i1.56>
- Dewi, R. S., Lubis, J., & Nasution, M. F. (2022). The Effect Of employee engagement, Employee Retention And Turnover Intention On Employee Performance In Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu. *Budapest International Research and Critics Institute*, 5. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.4634>
- Dwi, A., & Alamsyah, N. (2025). Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya I Dewa Raka Ketut Ardiana Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(3), 96-108. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i3.3966>
- Ekhsan, M., Daspar, Parashakti, R. D., & Perkasa, D. H. (2023). The Impact Of Talent Management On Employee Performance Mediated By employee engagement. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 1821-1834. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i4.3913>
- Muhammad Sabar Wibawa, W., Takahashi, Y., & Sabar, M. (2021). The Effect Of Ethical Leadership On Work Engagement And Workaholism: Examining Self-Efficacy As A Moderator Citation: Wibawa, Widdy. <https://doi.org/10.3390/admsci>
- Nugroho, S. E., & Ratnawati, I. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Voice Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Pelabuhan Indonesia III Persero Regional Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management*, 10(3), 1-13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Ragil Anandita, S., Nurazizah, I., Mahendri, W., & Fadhli, K. (2024). Pengaruh employee engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan UD. Wahyu Abadi. In *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner* (Vol. 8, Issue 8).
- Rahmah, P., & Novianti, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cafe D'Malaka Soppeng.
- Rahmisyari, & Rahmi, N. (2023). The Influence Of Employee Engagement And Work Ethic On Employee Productivity At PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo (Vol. 19, Issue 1).
- Rambembuoch, C. G., & Nelwan, O. S. (2023). The Effect Of Employee Involvement And Job Satisfaction On Work Productivity With Organizational Citizenship Behavior (OCB) As Moderating Variable For Employees In Balai Gunung Tumpa. *Uhing 537 Jurnal EMBA*, 11(1), 537-548.
- Suri, F., & Nurjayanti, N. F. (2022). The Correlation Between Organizational Culture And employee engagement For The Employees In Primer Koperasi TKBM Upaya Karya At Belawan Harbour.
- Zainuddin, Dr. A. F., & Salleh, Dr. H. (2024). employee engagement Strategies And Their Impact On Workforce Productivity. *International Journal of Advanced Academic Studies*, 6(9), 34-35. <https://doi.org/10.33545/27068919.2024.v6.i9a.1274>