

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengelola Transportasi Darat (Bptd) Wilayah XIX Sulawesi Selatan

Fikran Arli[✉], Yusram Adi², Andi Hendra Syam³

^{1,2,3} Program Pascasarjana STIM LPI Makassar

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada balai pengelola transportasi darat (BPTD) wilayah xix sulawesi selatan. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, dan studi dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai pada balai pengelola transportasi darat (BPTD) wilayah xix sulawesi selatan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.569. berarti 56.9% menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja. Sedangkan sisanya 41.9 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Keterlibatan kerja dan Kinerja*

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of job satisfaction and job involvement on employee performance at the land transportation management center (BPTD) in the xix region of south sulawesi. The type of research in this study is quantitative. The sampling technique in this study is the saturated sample technique.

Data collection methods in this study were questionnaires, and documentation studies. Methods of data analysis using descriptive analysis methods and multiple linear regression analysis. The results showed that the variables of job satisfaction and job involvement simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at the land transportation management center (BPTD) in the area of xix south sulawesi. Adjusted R Square value is 0.569. means 56.9% indicates that employee performance variables can be explained by job satisfaction and job involvement. While the remaining 41.9% can be explained by other factors not examined in this study.

Keywords: *Job Satisfaction, Job Engagement and Performance*

Copyright (c) 2022 Fikran Arli

✉ Corresponding author :

Email Address : bangpick20@gmail.com

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan asset yang dimiliki instansi dengan berbagai bidang kerja yang berbeda, yang bertugas dalam mencapai program kerja tahunan yang telah

direncanakan, salah satu instansi di Sulawesi Selatan dan yang berupaya mengelola transportasi darat juga memiliki peran penting dalam pencapaian dari apa yang menjadi ketetapan instansi. Dimana diketahui jumlah penduduk semakin meningkat seiring dengan tingginya permintaan kendaraan bermotor di Provinsi Sulawesi Selatan.

Meningkatnya kebutuhan masyarakat pada kendaraan bermotor juga menjadikan kinerja yang diharapkan akan meningkat, dengan adanya kinerja yang meningkat dari setiap pegawai dalam menghadapi laju pertumbuhan kendaraan bermotor ini menjadi tantangan tersendiri bagi Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah XIX Sulawesi Selatan untuk memberikan kontribusi kinerja yang maksimal.

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu instansi atau instansi, berperan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Secara menyeluruh, tujuan Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah XIX Sulawesi Selatan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, melainkan lebih bergantung pada kinerja yang diberikan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kinerja dari para pegawai perlu diperhatikan dengan seksama karena merupakan unsur yang dapat mendominasi kinerja instansi secara menyeluruh. Kinerja pegawai harus selalu ditingkatkan dengan berbagai alternative seperti halnya memberikan perhatian pada keterlibatan kerja yang mereka miliki serta mendukung terciptanya kepuasan kerja para pegawai dalam lingkup instansi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2006). Melalui proses tersebut, para pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka di dalam instansi.

Kinerja menjadi landasan utama bagi pencapaian tujuan Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah XIX Sulawesi Selatan. Keberhasilan yang diharapkan dengan meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada keterlibatan sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada instansi tersebut. Peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan (Anugrahito, 2021)

Kinerja merupakan hasil yang diberikan baik dari sisi keterlibatan dan kuantitas pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dengan kata lain bahwa dengan adanya keterlibatan dan kuantitas yang diberikan akan mampu mendorong tingkat kepuasan pegawai dalam pekerjaan tersebut (Agustina, 2018).

Penjelasan di atas dapat di artikan bahwa kinerja tidak terlepas dari adanya faktor kepuasan yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dengan tingginya tingkat kepuasan yang dimiliki pegawai dalam bekerja mampu berkontribusi dalam meningkatkan kinerja, hal ini disampaikan dari

beberapa penelitian terdahulu bahwa dengan adanya kepuasan kerja yang dimiliki baik itu pegawai ataupun pegawai dalam melaksanakan pekerjaan akan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerjanya (Ula et al., 2019).

Banyak factor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, keterlibatan kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja dan masih banyak yang lain. Semua factor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan ada pula yang tidak (Ngatemin & Arumwanti, 2019).

Instansi yang menginginkan pegawainya memiliki kinerja dan produktifitas tinggi, dapat memperhatikan salah satu aspek pegawai yaitu kepuasan kerja. Dengan menyentuh aspek ini, bukan tidak mungkin pegawai bisa termotivasi dalam menunjukkan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD). Robbins (2003) menjelaskan keyakinan bahwa pegawai yang puas akan lebih produktif dari pada yang tidak puas merupakan suatu ajaran dasar di antara manajer selama bertahun-tahun. Lebih lanjut, (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi.

Kepuasan kerja merupakan gambaran akan perasaan yang dimiliki pegawai dari apa yang telah dia dapatkan atas pekerjaannya, sehingga dengan kepuasan itulah kemudian akan mendorong pegawai dengan senantiasa akan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan apa yang akan dicapai (Widayati et al., 2020).

Kepuasan kerja dalam pekerjaan diciptakan ketika pegawai mencintai dan bertanggung jawab, sebaik-baik dengan pekerjaannya sehingga mencapai hasil memuaskan. (Robbins dan Judge, 2015) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya yang mereka terima. Kepuasan kerja bukan hanya diperlukan untuk pegawai saja, namun kepuasan kerja ini akan memiliki dampak atau pengaruh terhadap kinerja mereka yang pada akhirnya menguntungkan instansinya.

Robins, (2014) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Nurudin & S, 2019) menemukan adanya pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, dijelaskan pula bahwa semakin mencapai tingkat kepuasan yang tinggi dalam bekerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai.

Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) sangat mengharapkan kinerja yang tinggi dari setiap elemen di dalam instansi. Selain dari pada kepuasan kerja, keterlibatan kerja mengambil peran penting dalam menciptakan kinerja yang maksimal. Keterlibatan kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran instansi dengan baik dan berdaya guna (Widyawat & Karwini, 2018). Keterlibatan kerja dalam sudut pandang (Widjaja et al., 2015) mengatakan bahwa upaya yang mendorong tingkat keaktifan setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya agar seluruh program yang diberikan mampu di selesaikan secara Bersama-sama.

Pada dasarnya, untuk melihat sampai sejauh mana peranan pegawai di dalam Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD), maka dapat dilihat dari hasil kerja seorang pegawai yang ada di dalam instansi tersebut. Untuk dapat melahirkan pegawai yang aktif dalam melaksanakan tugas secara Bersama-sama, tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. (Qodariah, 2019) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Selain faktor kepuasan yang dirasakan oleh pegawai, dengan adanya faktor keterlibatan pegawai dalam turut serta mendorong meningkatnya kinerja sangatlah dinamis dan mampu memberikan efek terhadap kinerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya keterlibatan kerja pegawai atau karyawan dalam bekerja baik dalam sisi keterlibatan dalam pengambilan keputusan dan sebagainya mampu memberikan efek terhadap kinerja yang positif dan signifikan (Cristoper, 2016; Rachman & Dewanto, 2016; Simpson, 2009). Rumusan dalam penelitian ini adalah (1) Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah XIX Sulawesi Selatan? (2) Apakah keterlibatan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah XIX Sulawesi Selatan? (3) Apakah kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah XIX Sulawesi Selatan.?

METODOLOGI

Populasi Dan Sampel

Ferdinand, (2016) menjelaskan bahwa populasi merupakan bentuk dari gabungan seluruh elemen atau peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa dan menjadi pusat perhatian dari seorang peneliti. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah XIX Provinsi Sulawesi selatan dimana jumlah populasi sebanyak 73 pegawai.

Sampel adalah subyek dari populasi yang diteliti, dimana terdiri dari beberapa anggota populasi. Subyek yang diambil merupakan keterwakilan dari jumlah populasi yang diambil disebut dengan sampel (Ferdinand, 2016). Dari besaran populasi yang ada, maka peneliti menggunakan Teknik sampel jenuh, dimana seluruh populasi yang ada dijadikan sampel sebanyak 73 pegawai.

Teknik analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis verifikasi, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan pengujian validitas dan reliabilitas data, maka peneliti akan melakukan pengujian secara parsial dan simultan dari variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam pengujian data ini peneliti menggunakan aplikasi statistik SPSS.23. adapun hasil data dari pengolahan sebagai berikut:

Pengujian Regresi Data

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.600	2.123		2.637	.010
	KEPUASAN KERJA	-.118	.096	-.095	-1.219	.227
	KETERLIBATAN KERJA	.930	.098	.742	9.489	.000

Sumber: Output SPSS.2022.

Berdasarkan pada tabel regresi di atas, dapat diberikan persamaan regresi pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Maka dari persamaan ini dapat di masukan data adalah

$$Y = 5.600 - 0.118x_1 + 0.930x_2$$

Dimana penjelasan dari data ini adalah

1. Jika kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berada pada posisi konstan, maka kinerja pegawai bernilai sebesar 5.600.
2. Jika kepuasan kerja turun sebesar 1 poin, maka kinerja pegawai turun sebesar -0.118.
3. Jika keterlibatan kerja naik sebesar 1 poin, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.930.

Penjelasan data di atas dapat dikatakan bahwa nilai beta koefisien dari kepuasan kerja bermakna negatif sebesar -0.118 dan keterlibatan kerja memiliki makna positif sebesar 0.930.

Pengujian mengenai signifikan dari data digunakan data pada nilai T pada tabel di atas, hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi nilai T maka makin menunjukkan arah signifikansi dari suatu pengujian. Dari data ini dapat dilihat nilai taraf signifikansi, maka untuk menentukan nilai signifikansi dengan dasar pengambilan keputusan yang dibuat, jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05 maka data dikatakan signifikan, sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05 maka data tidak signifikan.

Penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan data terlihat pada tabel dibawah ini:

Pengujian Data Secara Parsial

Variabel	Nilai B	T	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja	-0.118	-1.219	0.227	Tidak Signifikan
Keterlibatan Kerja	0.930	9.489	0.000	Signifikan

Sumber: Data Diolah.2022.

Pada tabel di atas, dapat diberikan penjelasan akan data yang telah didapatkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja memiliki nilai pengaruh negatif sebesar -0.118 dengan taraf signifikansi sebesar 0.227 atau dapat dikatakan $0.227 > 0.05$. hal ini berarti bahwa pengujian secara parsial dari kepuasan kerja terhadap kinerja berpengaruh negatif tidak signifikan.
2. Keterlibatan kerja memiliki nilai pengaruh positif sebesar 0.930 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000 atau dapat dikatakan $0.000 < 0.05$. hal ini berarti bahwa pengujian secara parsial dari keterlibatan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif signifikan.

Pengujian selanjutnya untuk menentukan nilai pengaruh yang diberikan akan pengujian dilakukan secara bersamaan dari variabel independent yaitu kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai. Dari pengujian data yang telah dilakukan didapatkan output hasil penelitian terlihat pada pengujian anova pada tabel dibawah ini:

Pengujian Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	917.409	2	458.705	48.460	.000 ^b
	Residual	662.591	70	9.466		
	Total	1580.000	72			

Sumber: Output SPSS.23.2021

Pada tabel di atas menjelaskan bahwa pengujian secara simultan dimana dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependent.
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independent secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependent.

Untuk dasar pengambilan keputusan dalam Uji F berdasarkan nilai F_{hitung} dan F_{Tabel} sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$ maka variabel independent (bebas) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (terikat)
2. Sebaliknya, Jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$ maka variabel independent (bebas) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependent (terikat).

Maka untuk menentukan nilai f_{tabel} ditemukan dengan pencarian nilai df, dimana diketahui jumlah keseluruhan variabel adalah 3 terdiri dari 2 variabel independen dikurangi variabel dependen, maka $3-1=2$, dan dari total responden sebanyak $72-2=70$, maka dapat ditemukan nilai f_{tabel} pada tabel f, dengan pendekatan (df; $n_2=70$ dan $n_1=2$) yang artinya bahwa kolom 70 baris ke 2, terlihat datanya sebesar 3.13.

Berdasarkan pengambilan keputusan maka didapatkan data pada tabel anova di atas menunjukkan nilai f hitung sebesar 48.460, jika dibandingkan dengan nilai f tabel, maka dapat dikatakan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $48.460 > 3.13$. dengan hasil taraf signifikan yang diberikan terlihat pada tabel menunjukkan nilai probabilitas sebesar $0.000 < 0.05$. sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa kepuasan kerja dan

keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai secara bersamaan berpengaruh positif signifikan.

Untuk mengukur besar hubungan dan pengaruh yang diberikan dari kedua variabel independent (kepuasan kerja dan keterlibatan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai), maka dapat dilihat pada hasil pengolahan data pada *model summary* dimana nilai *adjusted r square* terlihat pada tabel dibawah ini:

Model Summary Data

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.569	3.07662

Sumber: Output SPSS.23.2022

Pada tabel di atas, menunjukkan bahwa pengaruh dari kedua variabel independent (kepuasan kerja dan keterlibatan kerja) terhadap kinerja pegawai, terlihat data pada tabel dimana nilai R sebesar 0.762 atau 76.2 % dan nilai *R square* sebesar 0.581 atau 58.1%, dan nilai *adjusted R Square* sebesar 0.569 atau 56.9%. Pada penelitian ini peneliti mengambil nilai *R Square* dikarenakan nilai *R Square* ini merupakan keterwakilan dari sampel yang digunakan, maka nilai yang tetap ada *R Square*, dari nilai tersebut ada 58.1% pengaruh yang diberikan antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya $100 - 58.1 = 41.9$ % merupakan faktor lain yang tidak diteliti seperti, kompetensi, kualitas sdm, kompensasi dan lain-lain.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa dari nilai beta didapatkan kepuasan memiliki makna negatif, dapat diartikan bahwa kepuasan memiliki pengaruh bermakna negatif, sedangkan pada pengujian signifikansi ditemukan data bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0.05, sehingga dapat diberikan interpretasi bahwa temuan secara parsial dari kepuasan kerja terhadap kinerja bermakna berpengaruh negatif tidak signifikan. Penjelasan ini memberikan makna bahwa kepuasan kerja yang diterima pegawai dalam melaksanakan pekerjaan bukanlah suatu keharusan bagi pegawai untuk menyampaikan bahwa hal ini tidak bisa memberikan kepuasan, hal ini dikarenakan karena hasil yang diterima oleh pegawai atau seorang pegawai yang berkerja dalam suatu instansi tidak dapat dipungkiri dengan keharusan untuk memberikan kinerja sesuai dengan apa yang telah diberikan, sebab apa yang telah diterima dari suatu pendapatan dalam bekerja harus mampu memberikan hasil terhadap kebijakan yang telah diatur dalam suatu instansi suka tidak suka proses ini adalah karena pegawai negeri mempunyai tupoksi dalam pencapaian kinerjanya.

Temuan penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang diungkapkan oleh (Ardiansyah, 2016; Changgriawan, 2017; Suwardi & Utomo, 2011; Widayati et al., 2020) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan penelitian ini menunjukkan hasil dari analisis nilai beta pada analisis regresi menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh bermakna positif dengan arah signifikansi di bawah 0.05, yang dapat diartikan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa

dengan semakin tinggi peranan pegawai atau keterlibatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara bersama-sama mampu mendorong optimalnya kinerja yang akan dihasilkan dalam suatu instansi.

Penjelasan ini menyampaikan bahwa keterlibatan kerja merupakan upaya memberikan dorongan yang kuat bagi setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan kuatnya dorongan dalam keterlibatan kerja akan bisa memberikan kinerja yang optimal. Hal ini juga didukung dengan beberapa penelitian terdahulu yang diungkapkan oleh (Afriani, 2017; Widyawat & Karwini, 2018) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dari keterlibatan kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan pengujian secara simultan atau secara bersama-sama pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan keterlibatan kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menjelaskan bahwa dengan adanya kedua faktor ini mampu memberikan dorongan yang kuat terhadap pencapaian dalam mengoptimalkan kinerja. Temuan ini memberikan penjelasan bahwa kepuasan kerja tidak dapat berdiri sendiri dalam mendorong kinerja, tetapi dibutuhkan beberapa faktor lain, dimana dengan adanya keterlibatan kinerja mampu memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sehingga dengan adanya pengukuran baik secara bersama-sama dan dengan melihat koefisien korelasi yang diberikan kedua faktor ini memberikan pengaruh dan hubungan yang kuat dalam mendorong kinerja pegawai dalam mencapai sasaran yang sesuai dengan apa yang diharapkan dalam suatu instansi.

SIMPULAN

Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana hipotesis yang diajukan ditolak. Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana hipotesis yang diajukan diterima. Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai, dimana hipotesis yang diusulkan diterima.

Referensi

- Afriani, F. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru). *Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 4(3), 1-14.
- Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 26-31.
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2657/2030>
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Tero X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*.
- Anugrahito, D. (2021). *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi Pengaruh Proactive Personality dan Core Self-Evaluation*. 11(3).

- Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. In Remaja Rosdakarya.
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. W. (2017). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. PENGARUH TUNJANGAN KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN AUTO 2000 MALANG SUTOYO)*.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. In *Zahir Publishing*.
- Busro, M. D. (2020). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*.
- Cristoper. (2016). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention, Dan Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pelaut Pt Asdp Indonesia Ferry (Persero)*. 3(2), 1484–1491.
- Dessler, G. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Pelatihan dan Pengembangan*.
- Dessler, G. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Pelatihan dan Pengembangan*. <https://doi.org/10.1145/2505515.2507827>
- Fakhriani, R., & Rimiyati, H. (2016). ANALISIS PERSEPSI KEPUASAN PELANGGAN DALAM UPAYA PENGEMBANGAN MUTU PELAYANAN RAWAT INAP DI RS PKU MUHAMMADIYAH GOMBONG. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*. <https://doi.org/10.18196/jmmr.5101>
- Ferdinand, A. (2016). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. In *BP Undip 2*. <https://doi.org/10.4304/jcp.8.2.326-333>
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Gruman, J. A., & Saks, A. M. (2011). Performance management and employee engagement. *Human Resource Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.09.004>
- Hadiyanto, D. (2013). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan. *Jurnal Ekonomi Universitas*

Balikpapan, 1(1), 1-14.

- Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1-8.
- Hanifah, N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif (Studi Pada Karyawan Pt. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1-10.
- Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hermawan, A. A. D., & Suwandana, I. G. M. (2019). Peran Kepuasan Kerja memediasi Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *E_Jurnal Manajemen*, 8(7), 4474-4503. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p17>
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh work – life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel DAFAM Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*.
- Marciano, P. L. (2011). Carrots and Sticks Don't Work: Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of RESPECT™. In *Carrots & Sticks Don't Work - Business Book Summaries*.
- Mathis dan Jackson. (2016). Mathis dan Jackson. *Pengaruh Hrm*.
- Millar, G. (2012). Employee engagement – a new paradigm. *Human Resource Management International Digest*. <https://doi.org/10.1108/09670731211208085>
- Moeheriono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Cetakan 2). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Ngatemin, & Arumwanti, W. (2019). Vol 12 No 2 PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN HOTEL DI KABUPATEN KARO PROVINSI SUMATERA UTARA. *Wave: Jurnal Ilmiah Teknologi Maritim*, 12(September), 80-92.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Nurudin, N., & S, Y. A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Airnav Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 7(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v7i2.290>
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.26877/sta.v2i1.4033>
- Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.14>
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja

Karyawan Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i1.351>

Ratnasari, K. C. K. R. T. (2017). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Robbins dan Judge. (2015). Teori gaya kepemimpinan. *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*, Seventeenth Edition, Global Edition. *Pearson Education Limited*.

Robins, stephen. p. (2014). Teori Budaya Organisasi. In *Perilaku Organisasi*.

Rosmaini, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>

Sayyed, M. A., Mohsen, S., & Hossein, M. (2012). Investigating employee's attitude toward organization, organizational climate and employee's engagement as antecedents of organizational citizenship behavior. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(8), 384-393.

Sedarmayanti. (2018). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Bandung, CV Mandar Maju*.

Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Edisi 2*.

Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. In *International Journal of Nursing Studies*. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2008.05.003>

Sinambela, L. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Populis*.

Sobirin, A. (2014). Organisasi dan Perilaku Organisasi. *Budaya Organisasi, Pengertian, Makna Dan Aplikasinya*.

Sri Wahyudi, N., & Sudibya, I. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KINERJA KARYAWAN DI NATYA HOTEL, KUTA BALI. *None*.

Stephen P. Robins, M. C. (2012). *Management*. In *Angewandte Chemie International Edition*. [https://doi.org/10.1002/1521-3773\(20010316\)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/1521-3773(20010316)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C)

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods). In *Alfabet*.

Suwardi, S., & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 75-86.

Tangkilisan, N. H. (2005). *Manajemen Publik*. In *PT. Gramedia Widiasarana Indonesia*.

Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widayarsi, S. D. (2019). Hubungan antara Career Capital dan

Work-Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 12(1), 13. <https://doi.org/10.18860/psi.v12i1.6391>

Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251–257. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29>

Widjaja, D. C., Kristanti, S. E., & Purnamasari, M. (2015). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja dan Turn Over Intention di Swiss-Belinn Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 3(1), 141–152.

Widyawat, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*.

Zainal, V. R. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.