

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SUMATRA UTARA

Karina Safitri Lubis¹, Nurul Wardani Lubis²

Manajemen ,Fakultas Ekonomi,Universitas Negeri Medan

Email : karinasftr.7211210006@mhs.unimed.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masih bervariasinya tingkat keterikatan dan kepuasan kerja pegawai yang berpotensi memengaruhi kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan jumlah sampel sebanyak 72 responden yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, begitu pula Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan, kedua variabel independen tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai R^2 menunjukkan bahwa *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini menegaskan bahwa semakin tinggi keterikatan dan kepuasan kerja, semakin baik pula kinerja pegawai. Oleh karena itu, instansi diharapkan memperkuat strategi peningkatan keterlibatan pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja.

Kata kunci: *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Employee Engagement and Job Satisfaction on Employee Performance at the Regional Office of the Ministry of Religious Affairs of North Sumatra Province. The background of this research is the variation in employee engagement and job satisfaction levels, which may influence performance outcomes. This study used a quantitative associative approach with 72 respondents selected through a saturated sampling technique. Data were collected using questionnaires and analyzed through multiple linear regression with SPSS version 25. The results show that Employee Engagement has a positive and significant effect on Employee Performance, and Job Satisfaction also has a positive and significant effect on Employee Performance. Simultaneously, both independent variables significantly affect Employee

Performance. The R^2 value indicates that these variables substantially contribute to improving employee performance. The findings suggest that higher engagement and job satisfaction lead to better employee performance. Therefore, the organization should strengthen employee engagement strategies and create a work environment that fosters satisfaction and productivity.

Keywords: Employee Engagement, Job Satisfaction, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya terpenting diantara sumber daya lainnya. Tanpa adanya sumber daya manusia di dalam suatu organisasi, sumber daya lain tidak dapat dikelola untuk mendorong organisasi menciptakan suatu produk guna mencapai target yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dipandang sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Maka dari itu, bagi setiap organisasi menjadi sangat penting untuk memelihara sumber daya manusia yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia yang memiliki kinerja di atas rata-rata terhadap organisasi (Tyas & Ikhsani, 2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat menentukan dalam suatu organisasi serta perlu terus dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi keberlangsungan organisasi maupun bagi

pengembangan dirinya (Nasution & Khair, 2022). SDM yang memiliki kompetensi dan prestasi kerja yang tinggi, membantu perbaikan produktivitas secara langsung dengan menemukan cara yang lebih baik dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, serta secara tidak langsung dengan memperbaiki kualitas kinerjanya. SDM seperti ini mampu menjadi titik sentral untuk mencapai keunggulan daya saing perusahaan (Sodikin et al., 2023:16).

Salah satu perusahaan aparaturnya pemerintah yang terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatra Utara, yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No. 261, Lalang, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatra Utara, 20127. Kementerian Agama adalah kementerian yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dalam bidang agama. Kanwil Kementerian Agama Sumatra Utara menaungi Kantor Kementerian Agama Kabupaten/ Kota yang berkedudukan di setiap kabupaten/ kota, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Kanwil Kementerian Agama.

Salah satu fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah melakukan penilaian kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Luthans, 2021), kinerja merupakan kuantitas atau kualitas dari sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaannya. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik (Sudarmanto, 2019: 6).

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut mampu memberikan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, pegawai dikatakan kurang kinerjanya apabila hasil kerja yang diberikan kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan (Daengs, 2023). Kinerja merupakan gambaran mengenai bagaimana tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi dalam suatu organisasi (Amiruddin et al., 2023).

Menurut (Nazila et al., 2024), mengatakan bahwa untuk mencapai fungsi organisasi secara efektif dan

sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya secara handal, serta tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai akan terlihat pada saat evaluasi kinerja. Menurut Mathis dan Jackson dalam (Bintoro & Daryanto, 2019) menguraikan beberapa faktor yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai, yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatra Utara terus berupaya meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan beberapa faktor yang ada. Peneliti mendapatkan beberapa permasalahan di Kanwil Kemenag Provinsi Sumatra Utara melalui Observasi dan wawancara dimana masih terdapat kinerja pegawai yang kurang maksimal dibuktikan dengan adanya pencapaian target yang belum tercapai, kurang inisiatif dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan hasil pekerjaan yang kurang maksimal.

Dari hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan mengenai kinerja pegawai disini yang belum terpenuhi, menjelaskan bahwa terkait rendahnya kinerja pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Wilayah Sumatra Utara disebabkan oleh masih rendahnya tingkat keterikatan pegawai dengan pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai

yang sering meninggalkan pekerjaannya di waktu kerja serta kurang antusias dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai. Dari wawancara tersebut juga diperoleh data mengenai Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2024 menurun dari tahun sebelumnya di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatra Utara bahwa target belum sepenuhnya terlaksana 100%.

2. KAJIAN TEORI

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu cara untuk menilai seberapa efektif seseorang, kelompok, atau tim dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan, dengan memperhatikan kemampuan mereka dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan. Penilaian terhadap kinerja mencakup hasil yang diperoleh setelah menyelesaikan tugas tersebut, yang memberikan gambaran tentang seberapa sukses mereka dalam melaksanakan pekerjaan dengan cara yang optimal. Semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan, maka hasil yang dicapai akan semakin mendekati, atau bahkan melampaui ekspektasi yang telah diharapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bintoro & Daryanto, 2019).

Pengertian *Employee Engagement*

Keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Energi dalam keterlibatan karyawan tercermin dari kemampuan mereka mengerahkan sumber daya mental dan fisik, yang ditunjukkan melalui kapasitas tinggi dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target kerja. *Employee Engagement* adalah gagasan yang menarik, di mana karyawan menjadi bersemangat di dalamnya, terlibat di dalamnya, dan bersedia untuk menginvestasikan waktu dan upaya di dalamnya, juga mereka menjadi proaktif dalam mengejar hal itu. *Employee Engagement* merupakan faktor penting bagi kesuksesan suatu institusi atau perusahaan dan dapat memberikan *competitive advantage* bagi Perusahaan (Febriansyah & Ginting, 2020).

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebuah konstruk yang kompleks dan kontroversial, yang tidak memiliki definisi tunggal. Secara konsensus, kepuasan kerja dianggap sebagai salah satu sikap yang paling positif terhadap pekerjaan itu sendiri. Saat ini, terdapat dominasi pendekatan multidimensi yang memahami kepuasan sebagai respons psikologis tripartit yang terdiri dari perasaan, ide, dan niat untuk bertindak, dimana orang mengevaluasi pengalaman kerja mereka secara emosional dan/atau kognitif. Para ahli sepakat mengenai dampak positif dan konsekuensi yang menguntungkan

dari kepuasan di tempat kerja (Judge dalam (Sypniewska et al., 2023)

3. METODOLOGI PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan secara kuantitatif, penelitian yang diteliti dengan judul Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Sumatra Utara. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan secara sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas mulai dari pengumpulan data, penafsiran sampai kepada hasil dan penafsiran Kesimpulan.

Menurut (Sugiyono, 2013) penelitian kuantitatif dinamakan juga metode tradisional. Metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka angka dan analisis menggunakan statistik.

1.2 Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi pada penelitian ini berjumlah 251 pegawai.

Tabel 3. 1

Data Pegawai Kanwil Kementerian Agama Sumatra Utara

No	Bidang	Jumlah Pegawai
1.	Bagian Tata Usaha	90
2.	Bidang Pendidikan Madrasah	35
3.	Bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Agama Islam	16
4.	Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah	21
5.	Bidang Urusan Agama Islam	21
6.	Bidang Penerangan Agama Islam dan Pemberdayaan Zakat dan Wakaf	17
7.	Bidang Bimbingan Masyarakat Kristen	15
8.	Bidang Pembimbing Masyarakat Katolik	7
9.	Bidang Pembimbing Masyarakat Hindu	18
10.	Bidang Pembimbing	11

	Masyarakat Buddha	
Jumlah		251

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila total populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan juga waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus dapat mewakili (Sugiyono, 2013).

Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pada teknik sampel *probability sampling* digunakan dengan metode *purposive random sampling* dimana setiap bidang dijadikan sampel dan tidak ada ketentuan untuk mewakili bidang tersebut tetapi dengan syarat sudah bekerja selama satu tahun ke atas.

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Maka peneliti menentukan sampel dengan rumus yang dikemukakan oleh (Machali, 2021) yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e² = Tingkat kesalahan

Berdasarkan rumus di atas dapat diketahui jumlah sampel dengan cara:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{251}{1 + 251 (0,1)^2} = 71,5$$

Berdasarkan rumus di atas, jumlah sampel yang diambil akan dibulatkan menjadi 72 orang, agar memudahkan peneliti dalam mengelola data.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta dapat menjelaskan bagaimana *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan mengenai penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatra Utara

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta dapat menjelaskan bagaimana *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan mengenai penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis regresi parsial (uji t) yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.635 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki engagement tinggi akan menunjukkan antusiasme, dedikasi, serta komitmen yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Mereka cenderung lebih proaktif, memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, serta mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan instansi.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Kahn (1990) yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* merupakan kondisi psikologis di mana individu mengekspresikan dirinya secara penuh dalam pekerjaan, baik secara kognitif, emosional, maupun fisik. Keterikatan tersebut akan mendorong individu untuk bekerja lebih keras, lebih fokus, serta berusaha memberikan hasil kerja terbaik. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung studi yang dilakukan oleh Saks (2006) dan Schaufeli & Bakker (2010) yang menemukan bahwa *Employee Engagement* berhubungan positif dengan produktivitas, komitmen organisasi, serta peningkatan kinerja pegawai.

Dalam konteks Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang merasa terlibat dan terikat dengan pekerjaannya akan memiliki semangat kerja lebih tinggi, tanggung jawab yang kuat, serta kesediaan untuk

melampaui target kinerja yang ditetapkan. Dukungan organisasi, lingkungan kerja yang kondusif, serta komunikasi yang terbuka menjadi faktor penting dalam membangun keterikatan kerja tersebut. Oleh karena itu, upaya peningkatan *Employee Engagement* seperti pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan perlu terus diperkuat agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil analisis regresi parsial (uji t) menggunakan program SPSS versi 25, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.012 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, loyalitas yang kuat, serta komitmen untuk memberikan hasil kerja terbaik. Kepuasan kerja dapat muncul karena berbagai faktor seperti lingkungan kerja yang nyaman, hubungan yang baik antar rekan kerja, kompensasi yang adil, kesempatan pengembangan

karier, serta sistem penghargaan yang transparan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Herzberg (1959) dalam Two-Factor Theory, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja muncul akibat adanya faktor-faktor motivasional seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang berkembang. Pegawai yang merasa kebutuhan psikologis dan profesionalnya terpenuhi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan cenderung meningkatkan performa kerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Luthans (2011) dan Robbins & Judge (2017) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karena pegawai yang puas akan lebih fokus, bersemangat, dan bersedia bekerja melampaui ekspektasi organisasi.

Dalam konteks Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih produktif, bertanggung jawab, dan memberikan pelayanan publik yang optimal. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu terus meningkatkan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai, seperti memperhatikan kesejahteraan, keadilan dalam promosi jabatan, serta menciptakan iklim kerja yang harmonis dan suportif. Upaya tersebut akan berimplikasi langsung pada peningkatan kinerja pegawai serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh *Employee Engagement* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) menggunakan program SPSS versi 25, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 46.812 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini diterima.

Hasil ini mengindikasikan bahwa keterlibatan pegawai (*Employee Engagement*) dan kepuasan kerja memiliki kontribusi yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaan mereka, serta merasa puas dengan kondisi kerja yang ada, mereka akan lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan terdorong untuk memberikan hasil kerja terbaik. Kombinasi kedua faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pandangan Schaufeli & Bakker (2010) yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* berperan penting dalam meningkatkan kinerja melalui peningkatan semangat, dedikasi, dan konsentrasi pegawai dalam bekerja. Sementara itu, Luthans (2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor psikologis yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih

efektif karena mereka merasa dihargai dan mendapatkan kesejahteraan dari organisasi.

Temuan ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saks (2006) dan Harter et al. (2002) yang menemukan bahwa tingkat keterikatan dan kepuasan kerja yang tinggi memiliki korelasi positif terhadap produktivitas, loyalitas, dan kinerja pegawai di sektor publik maupun swasta.

Dalam konteks Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, hasil ini menegaskan bahwa pegawai yang merasa puas dan terikat dengan pekerjaannya akan berupaya memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki *engagement* tinggi cenderung bekerja dengan penuh dedikasi, sedangkan pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan memiliki komitmen dan motivasi yang kuat untuk mencapai hasil optimal.

Oleh karena itu, manajemen perlu terus memperkuat kedua aspek ini dengan cara: membangun budaya kerja yang inklusif dan partisipatif, memberikan penghargaan yang proporsional, menciptakan peluang pengembangan karier, serta menjaga komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan pegawai. Langkah-langkah tersebut akan mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan dan berkontribusi positif terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, menyimpulkan bahwa Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara:

1. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan pegawai dalam pekerjaan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki keterikatan emosional, dedikasi, serta semangat kerja yang tinggi cenderung memberikan hasil kerja yang optimal dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Artinya, semakin puas pegawai terhadap pekerjaannya, baik dari aspek lingkungan kerja, penghargaan, hubungan antar rekan kerja, maupun kesempatan pengembangan diri, maka semakin tinggi pula motivasi dan kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
3. *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini membuktikan bahwa keterlibatan dan kepuasan kerja pegawai merupakan faktor penting yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja. Pegawai yang terikat secara emosional dan merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif,

disiplin, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, manajemen perlu memperhatikan strategi yang mampu meningkatkan keterikatan (*engagement*) serta kepuasan kerja pegawai, melalui penguatan komunikasi organisasi, pemberian penghargaan yang adil, peningkatan kesejahteraan, dan penciptaan iklim kerja yang positif dan harmonis.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka saran yang dapat diberikan peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan (Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pihak Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara diharapkan dapat terus meningkatkan kedua aspek tersebut melalui:

- a. Pemberian penghargaan dan apresiasi atas kinerja pegawai,
- b. Peningkatan kesejahteraan dan fasilitas kerja,
- c. Menciptakan komunikasi yang terbuka dan harmonis antara pimpinan dan staf, serta
- d. Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kompetensinya.

Dengan demikian, diharapkan pegawai akan merasa lebih terikat secara emosional terhadap instansi dan

termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik.

2. Bagi Universitas Negeri Medan (UNIMED)

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran dan referensi ilmiah di lingkungan Universitas Negeri Medan, khususnya bagi mahasiswa program studi Manajemen, Administrasi, dan bidang terkait. Diharapkan Universitas dapat mendorong mahasiswa untuk terus melakukan penelitian terapan yang berfokus pada peningkatan kinerja sumber daya manusia di sektor publik. Selain itu, kerja sama antara pihak kampus dan instansi pemerintah seperti Kanwil Kementerian Agama juga perlu ditingkatkan melalui kegiatan penelitian, seminar, dan pengabdian masyarakat agar hasil akademik dapat memberikan kontribusi nyata bagi dunia kerja dan kebijakan publik.

3. Bagi Pegawai

Pegawai diharapkan dapat terus menumbuhkan semangat kerja, rasa tanggung jawab, serta komitmen dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan pada jumlah variabel dan responden yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau komitmen organisasi, serta memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah lainnya agar hasil penelitian lebih komprehensif dan dapat dibandingkan antar lembaga.

5. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor publik. Penelitian ini membuktikan bahwa employee engagement dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adilah, S., Halin, H., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 99–106.
- Ahakwa, I., Yang, J., Tackie, E. A., & Samuel, A. (2021). The Influence of Employee Engagement, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS path Modelling. *Journal of Management*, 4(3), 34–62.
- Ali, Z., Sabir, S., & Mehreen, A. (2019). Predicting Engagement and Performance Through Firm's Internal Factors: Evidence from Textile Sector. *Journal of Advances in Management Research*, 16(5).
- Amalia, R., Frendika, R., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2).
- Amiruddin, F., Burhanuddin, B., Dipotmodjo, T. S. P. D., Sahabuddin, R., & Natsir, U. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Di Kota Makassar. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(3), 1021–1038.
- Amping, D. P., Marampa, A. M., & Tammu, R. G. (2023). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Toraja. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1).
- Anggriani, Lia, & Endang. (2016). Faktor Fator yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y (Studi pada Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 37(2).
- Arist, R., & Haryani. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPPBC TMP C Pangkalan Bun Kalimantan Tengah. *Jurnal*

- Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(3), 19–35.
- Aseanty, D., & Anggriani, A. S. (2023). The Influence of Psychological Capital, Job Satisfaction and *Employee Engagement* on Job Performance on Employees of Freight Forwarder Companies in Jakarta. *Eduvest-Journal of Universal Studies*, 3(9).
- Bale, S., & Pillay, A. (2021). Impact of *Employee Engagement* on Performance at A Pump Supplier. *International Journal of Multi Discipline Science (IJ-MDS)*, 4(1).
- Bintoro, & Daryanto. (2019). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Daengs, A. (2023). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Unitomo Press.
- Faizal, M., Puryana, P., & Irhammah. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Upaya Pendisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi Konveksi Ruf Cloth*. 18(2).
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4).
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Tujuan Dimensi Employee Engagement*. Prenada.
- Febriantora, M. A. H. A., & Fuadati, S. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Driver Ojek Online. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(9), 1–15.
- Firdaus, M. A. (2023). *Membangun Keterikatan dan Kepuasan Kerja Karyawan BUMD*. Indonesia Emas Group.
- Gentari, R. E., Tukiran, M., Soeyono, A., & Elizabeth, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan Cilegon. *Mamen: Jurnal Manajemen*, 2(1), 103–110.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*.
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *Kepuasan Kerja*. Deepublish Digital.
- Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H., & Wu, D. (2018). Apakah Kepemimpinan yang Etis, Otentik, dan Melayani Menjelaskan Perbedaan di Atas dan di Luar Kepemimpinan Transformasional? Sebuah Meta-Analisis. *Journal of Management*, 44(2).
- Holbeche, L., & Matthews, G. (2018). *Engaged: Unleashing Your Organization's Potential Through Employee Engagement*. Library