

## **Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement (Keterikatan Pegawai) melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar**

**Irma Alifiah Hadarmawan** ✉ **Syahrir Mallongi** ✉ **Zainuddin Rahman** ✉

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia, Makassar

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dan hubungan antara Budaya Organisasi dan Employee Engagement melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Faktanya, dengan budaya organisasi dan employee engagement yang baik menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja, employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja jika dimediasi oleh kepuasan kerja, dan employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai jika dimediasi oleh kepuasan kerja. Pentingnya untuk pengembangan budaya organisasi yang positif bahwa semua pegawai memahami dan berbagi visi serta nilai-nilai organisasi serta memberikan pengawasan dan dukungan yang diperlukan bagi pegawai. Ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap tujuan organisasi.

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi, Employee Engagement, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai.*

### **Abstract**

This research aims to analyze the influence and relationship between Organizational Culture and Employee Engagement through Job Satisfaction on Employee Performance at the Makassar City Employment Service. In fact, a good organizational culture and employee involvement results in quite good integration, encouraging productive and creative cooperation to achieve common goals. The method used in this research is a descriptive research method using a quantitative approach. The results of the research show that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance and job satisfaction, employee engagement has a positive and significant effect on employee performance and job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, organizational culture does not have a positive and significant effect on performance if mediated by job satisfaction, and employee engagement has a positive and significant effect on employee performance if mediated by job satisfaction. It is important for the development of a positive organizational culture that all employees understand and share the vision and values of the organization and provide the necessary supervision and support for employees. This can increase a sense of ownership and commitment to organizational goals.

**Keywords:** *Organizational Culture, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Employee Performance.*

---

✉ Corresponding author : [irma.alifiah@gmail.com](mailto:irma.alifiah@gmail.com)

Email Address : [irma.alifiah@gmail.com](mailto:irma.alifiah@gmail.com), [syahrir.mallongi@umi.ac.id](mailto:syahrir.mallongi@umi.ac.id), [zainuddin.rahman@umi.ac.id](mailto:zainuddin.rahman@umi.ac.id)

Received tanggal bulan tahun, Accepted tanggal bulan tahun, Published tanggal bulan tahun

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan pegawai lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ialah kinerja pegawai. Organisasi dapat dikatakan berhasil ketika kinerja pegawai organisasi tersebut baik. Kinerja merupakan tingkatan pencapaian dari tugas-tugas yang ditanggung oleh seorang individu di dalam organisasinya. Pegawai/ASN merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan instansi/organisasi. Kinerja seorang pegawai merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya kinerja instansi/organisasi. Kualitas Sumber Daya Manusia sangat diperlukan bagi organisasi, karena Sumber Daya Manusia memegang peranan utama dan menjadi kekuatan internal dalam menghadapi persaingan dengan organisasi lain sebagai kompetitornya. Menurut Sutrisno (2016) "Sumber daya manusia merupakan sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang bisa didayagunakan oleh perusahaan atau organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, tidak terlepas dari upaya positif yang dilakukan sebagai wujud pencapaian tujuan suatu organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Menurut Sucahyowati et al (2020) kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak sekali faktor yang dapat menunjang keberhasilan kinerja pegawai salah satunya ialah disiplin di waktu jam kerja. Robbins (2018:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga pegawai memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan mengukur kinerja pegawai, kita dapat mengetahui berhasil atau tidaknya suatu perusahaan, karena pada dasarnya kinerja merupakan ukuran yang menentukan hasil kerja pegawai (Rizky.2020). Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh employee engagement. Hal ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan Dami, W. D et al (2022), menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel employee engagement dengan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati S, S. (2022), juga menunjukkan bahwa dimensi dari employee engagement (vigor, dedication, absorption) secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Teguh (2023:10) definisi employee engagement adalah komitmen karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi demi hasil yang positif. Keterlibatan karyawan adalah keterlibatan individu dengan manajemen waktu dan kepuasan di tempat kerja. Jika pegawai memiliki keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya maka akan mendapatkan hasil positif terhadap perusahaannya seperti kinerja pegawai. Keterikatan pegawai terhadap pekerjaan, menyebabkan pegawai memberikan usaha terbaik agar hasil pekerjaannya dapat mencapai tujuan yang

diharapkan. Kontribusi pada perusahaan akan maksimal jika karyawan yang memiliki engagement yang tinggi pada perusahaan. Dalam hal ini jika karyawan tidak memiliki engagement yang tinggi maka sudah dipastikan tujuan dari perusahaan tidak tercapai. Karena kinerja karyawan yang buruk berpengaruh pada kinerja perusahaan, Teguh (2023:3). Survei yang dilakukan Carnegie terhadap pegawai generasi milenial yang fully engaged sebesar 64%, dan yang disengaged sebesar 46%, Carnegie, (2018). Survei tersebut menunjukkan masih banyaknya pegawai yang kurang memiliki engagement berdampak pada penurunan produktivitas organisasi dan menghambat perkembangan organisasi. Oleh karena itu penelitian ini penting dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh employee engagement yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan produktivitas kinerja pegawai. Secara terpisah, melalui jaringan globalnya, sebuah survey lanjutan bertajuk "Dale Carnegie Survey 2017 on Corporate Culture" yang melibatkan 600 pemimpin senior perusahaan di empat negara (India, Amerika Serikat, Jerman dan Indonesia). Dale Carnegie mendapati, bahwa budaya organisasi memberi dampak besar pada employee engagement dan kinerja pegawai.

Kajian tersebut memperlihatkan bahwa dengan budaya organisasi yang baik dan sehat, mampu mencapai engagement dan peningkatan kinerja pegawai, yang berfokus pada area: penyediaan pelatihan pegawai, pembentukan kepercayaan kepada eksekutif puncak, penguatan hubungan antara pegawai dan manajer, penyusunan proses dan prosedur yang mendukung. Dengan demikian secara teoritik, terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan employee engagement (Brenyah, & Darko, 2017). Seperti yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2019) budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs) asumsi-asumsi (assumptions) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota organisasi (pegawai) sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi merupakan bagian manajemen pegawai dan teori organisasi. MSDM budaya organisasi dapat dilihat dari perilaku, sedangkan teori organisasi dilihat dari aspek sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan, atau sebagai tempat individu bekerja sama secara rasional dan sistematis untuk mencapai tujuan (Danjumbo. 2018). Jadi budaya organisasi akan benar-benar dikelola sebagai pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Hal ini tentunya akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawainya (Edy Sutrisno 2019:4)

Dalam hal ini jelaslah bahwa budaya yang tertanam dalam organisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. ketika pegawai memahami nilai-nilai yang ada dalam organisasinya, maka akan mempengaruhi bagaimana kinerjanya. Febriani.F et al (2023) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa apabila budaya organisasi mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pula dan begitu pun sebaliknya, apabila budaya organisasi mengalami penurunan, maka kinerja pegawai pun akan mengalami penurunan. Kecocokan antara budaya organisasi dengan karakteristik anggota organisasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang akan mendorong kinerja pegawai secara maksimal. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Pegawai yang mendapatkan kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau yang

lebih besar terhadap perusahaan daripada pegawai yang tidak puas (Azhar et al., 2020). Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan kerja yang optimal dalam rangka mencapai organisasi adalah kepuasan kerja. Tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai akan terselesaikan dengan baik, jika pegawai merasa puas dalam bekerja (Mujiatun, 2019). Pegawai yang merasa puas dalam bekerja cenderung berusaha meningkatkan perilakunya (Puwanto et al., 2021) yang berdampak pada kinerja pegawai (Novitasari et al., 2020). Oleh karena itu, memastikan kepuasan kerja pegawai sangat penting untuk mencapai kesuksesan organisasi, karena organisasi mengandalkan tenaga kerja mereka untuk mencapai tingkat produktivitas maksimum dan efisiensi. Menurut Santi & Roschmah (2018) kepuasan kerja adalah perasaan menyeluruh pegawai terkait pekerjaan atau tatanan terkait sikap tentang beberapa aspek dari pekerjaan. Menurut Azhar, et al (2020) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan pegawai atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal - hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Jigjiddorj, et al (2021) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian oleh Nasir, et al (2020) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu dalam penelitian Padilah, et al (2021) juga mengatakan hal yang sama dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dinas ketenagakerjaan Kota Makassar sebagai birokrasi pemerintah adalah salah satu unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Makassar. Dinas ketenagakerjaan Kota Makassar merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh kepala dinas yang bertanggungjawab kepada Walikota Makassar. Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sesuai dengan peraturan daerah Kota Makassar nomor 9 tahun 2004 tentang Pengaturan, Perlindungan dan Jasa Pelayanan Ketenagakerjaan Dalam Wilayah Kota Makassar. Dinas ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Makassar mengungkap permasalahan yang sering ditemui di lapangan adalah banyaknya tenaga kerja yang tidak terserap mengindikasikan bahwa Kinerja Dinas Ketenagakerjaan belum optimal dalam memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pencari kerja. Hal ini membuat kualitas pencari kerja di Kota Makassar rendah yang mengakibatkan masih banyaknya pengangguran di Kota Makassar. Ketidakefektifan pencapaian kinerja organisasi tersebut juga tidak terlepas dari budaya dan kinerja pegawai yang belum sepenuhnya diterapkan secara konsisten dan berkelanjutan oleh beberapa pegawai pada kantor tersebut. Hal ini ditemukan oleh peneliti pada observasi awal di mana masih ditemukan beberapa pegawai yang masih nongkrong dan bercanda gurau bersama rekan kerja pada jam kerja, masih ditemukan beberapa pegawai yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja, dan masih ditemukan pegawai yang indisipliner atau tidak disiplin untuk masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku. Dalam rangka meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Sulawesi Selatan, diperlukan peningkatan kualitas tenaga kerja. Kualitas tenaga kerja dianggap sebagai salah satu faktor positif yang memacu pertumbuhan ekonomi, jadi dengan adanya tenaga kerja yang berkualitas, akan mendorong terjadinya peningkatan produktivitas dan akan memacu pertumbuhan ekonomi. Oleh karenanya dalam situasi seperti ini, kepala dinas maupun kepala

bidang perlu melakukan penilaian kinerja agar dapat meninjau kembali sejauh mana keefektifan kinerja pegawai dan mengevaluasinya sehingga dapat diambil tindakan secepatnya untuk mengatasi masalah tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka diadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

## **METODOLOGI**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara atau angket mengenai keadaan sekarang ini, mengenai subjek yang sedang kita teliti. Melalui angket dan sebagainya kita mengumpulkan data untuk menguji hipotesis atau menjawab suatu pertanyaan. Melalui penelitian deskriptif ini peneliti akan memaparkan yang sebenarnya terjadi mengenai keadaan sekarang ini yang sedang diteliti. Untuk pendekatan penelitian dalam tesis ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, seperti yang dikemukakan (Sugiyono 2017:8) bahwa metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk mengaju hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun alat analisis data yang digunakan adalah analisis jalur yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen). Diagram jalur adalah alat untuk melukiskan secara grafis, struktur hubungan kausalitas antar variabel independen, intervening dan dependen. Model diagram jalur dibuat berdasarkan variabel yang diteliti, dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah Budaya Organisasi (X1), Employee Engagement (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Pegawai (Y).

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **Jenis Data**

- a. Data Kualitatif, data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan pegawai dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- b. Data Kuantitatif, data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

#### **Sumber Data**

- a. Data Primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017:137). Penelitian ini menggunakan data primer karena dalam memperoleh data diperoleh secara langsung dari responden melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.
- b. Data Sekunder.

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017:137). Dalam penelitian ini data sekunder dijadikan sebagai data pendukung yang berupa gambaran umum objek penelitian. Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur.

### **Metode Pengumpulan Data**

1. Wawancara (Interview), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung dengan pegawai, staf atau pihak yang berhubungan langsung.
2. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142). Kuesioner berisi pertanyaan atau pernyataan yang terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi melalui penyebaran kuesioner yang disebar kepada responden. Dalam mengukur sikap responden terhadap setiap pertanyaan atau pernyataan maka masing - masing indikator variabel di berikan skor menggunakan skala likert 1-5 yang diperoleh dari pengisian kuesioner.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan membuat sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dalam kuesioner ini terdapat 2 bagian, terdiri dari:

1. Bagian I mengisi data responden yaitu nama, jenis kelamin, dan usia
2. Bagian II mengenai daftar pertanyaan yang akan diisi responden

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup, artinya jawaban sudah disediakan. Untuk pembuatan skor, digunakan skala likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulasi (Sugiyono, 2017:87).

### **Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang direncanakan dalam penelitian ini adalah 110 pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dengan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin, yang merupakan rumus yang dapat digunakan untuk menghitung data dengan jumlah populasi yang besar serta bisa menentukan sampel yang tepat dalam sebuah penelitian. Berdasarkan perhitungan dari rumus Slovin, maka diperoleh sampel sebanyak 52 responden.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Model I**

#### **Uji Pengaruh Individual (Uji t) Model I)**

Uji hipotesis model pertama berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi (X1), employee engagement (X2), dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Distribusi Hasil Uji t (X1, X2, dan Z terhadap Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.315	.347		-.907	.369
X1	.332	.139	.305	2.391	.021
X2	.283	.129	.282	2.194	.033
Z	.452	.129	.373	3.492	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dari data primer, 2024.

Berdasarkan tabel 14. data menunjukkan bahwa nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0.305, koefisien employee engagement sebesar 0.282, dan koefisien kepuasan kerja sebesar 0.373 yang dinyatakan dalam persamaan berikut:

$$Y = 0.305X1 + 0.282X2 + 0.373Z$$

- 1) Koefisien  $\rho_{yx1} = 0.305$ , berarti bahwa setiap peningkatan variabel budaya organisasi, maka diharapkan mampu dan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 30.5%.
- 2) Koefisien  $\rho_{yx2} = 0.282$  berarti bahwa setiap peningkatan variabel employee engagement, maka diharapkan mampu dan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 28.2%.
- 3) Koefisien  $\rho_{yx3} = 0.373$ , berarti bahwa setiap peningkatan variabel kepuasan kerja, maka diharapkan mampu dan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 37.3%.

Dari persamaan juga diketahui bahwa semua koefisien hasil analisis bertanda positif. Ini berarti, hubungan antara variabel dependent Y dengan variabel independent X dan variabel intervening Z memiliki arah perubahan yang sama. Dengan demikian, jika intensitas implementasi dilakukan atas variabel independent dan intervening secara bersama-sama ditingkatkan, maka kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar juga akan meningkat. Sebaliknya, apabila intensitas implementasi dilakukan atas variabel independent dan intervening secara bersama-sama diturunkan, maka kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar akan menurun. Dari tabel 12 juga terlihat bahwa secara parsial, semua variabel yang dianalisis memiliki probabilita (level signifikansi) yang berbeda-beda yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada variabel budaya kerja (X1) nilai t hitung sebesar 2.391 sedangkan t tabel sebesar 1.674 dimana t hitung > t tabel, serta nilai p value = 0.021 < nilai  $\alpha = 0.05$  serta bernilai positif. Hal ini berarti bahwa H1 diterima. Dengan demikian, budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Pada variabel employee engagement (X2) nilai t hitung sebesar 2.194, sedangkan t tabel sebesar 1.674 dimana t hitung > t tabel serta nilai p value = 0.033 < nilai  $\alpha = 0.05$ , serta bernilai positif. Hal ini berarti bahwa H2 diterima. Dengan demikian, employee engagement (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Pada variabel kepuasan kerja (Z) nilai t hitung sebesar 3.492, sedangkan t tabel sebesar 1.674 dimana t hitung > t tabel serta nilai p value = 0.001 < nilai  $\alpha = 0,05$ , serta bernilai positif. Hal ini berarti bahwa H3 diterima. Dengan demikian,

kepuasan kerja (Z) berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

**Uji Pengaruh Simultan (Uji F) Model I**

Pengujian secara simultan (uji F) model pertama dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independent X (budaya organisasi, dan employee engagement), dan variabel intervening Z (kepuasan kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Pengujian secara simultan (uji F) model pertama dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independent X (budaya organisasi, dan employee engagement), dan variabel intervening Z (kepuasan kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Tabel 15. Distribusi Hasil Uji F (X1, X2, dan Z terhadap Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.564	3	10.188	53.887	.000 <sup>b</sup>
	Residual	9.075	48	.189		
	Total	39.639	51			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), Z, X1, X2						

Sumber: Data diolah dari data primer, 2024.

Dari tabel 15, dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 53.887 sedangkan F tabel pada taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ) sebesar 2.783. Dengan demikian F hitung > F tabel. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif yang diajukan diterima semua variabel independent, yaitu budaya organisasi (X1), employee engagement (X2), serta variabel intervening Z (kepuasan kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

**Uji Determinasi (R2) Model I**

Tabel 16. Analisi Determinasi Model I  
Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 <sup>a</sup>	.771	.757	.43482
a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2				

Sumber: Data diolah dari data primer, 2024.

Dari tabel 16, data menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan adanya hubungan antara variabel X1 dan X2 (budaya organisasi, dan employee engagement), serta variabel Z (kepuasan kerja) dengan variabel Y (kinerja pegawai). Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.878 dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan searah antara variabel X1,X2, Z dengan variabel Y. Nilai R2 = 0.770. Ini berarti pengaruh variable X (budaya organisasi, dan employee engagement), serta Z (kepuasan kerja) secara simultan berpengaruh terhadap variable Y (kinerja pegawai) sebesar 77.0%, dan pengaruh variabel lainnya sebesar 23.0%.

Pengaruh ini tergolong tinggi karena lebih besar dari 50% dan signifikansi (Pvalue) = 0,000.

**Analisis Model II**

**Uji Pengaruh Individual (Uji t) Model II**

Uji hipotesis model kedua berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi (X1) dan employee engagement (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 17. Hasil Distribusi Hasil Uji t (X1 dan X2 terhadap Z)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.308	.334		3.912	.000
X1	.349	.145	.388	2.409	.020
X2	.343	.134	.413	2.565	.013

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Data diolah dari data primer, 2024.

Berdasarkan tabel 17, data menunjukkan bahwa nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0.388, dan koefisien employee engagement sebesar 0.413, yang dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut: **Z = 0.388X1 + 0.413X2**

- 1) Koefisien  $\rho_{zx1} = 0.88$ , berarti bahwa setiap peningkatan variabel budaya organisasi, maka diharapkan dapat dan mampu meningkatkan kepuasan kerja sebesar 38.8%.
- 2) Koefisien  $\rho_{zx2} = 0.413$ , berarti bahwa setiap peningkatan variabel employee engagement maka diharapkan dapat dan mampu meningkatkan kepuasan kerja sebesar 41.3%.

Dari persamaan juga diketahui bahwa semua koefisien hasil analisis bertanda positif. Ini berarti, hubungan antara variabel independent X dengan variabel intervening Z memiliki arah perubahan yang sama. Dengan demikian, jika intensitas implementasi dilakukan atas variabel independent secara bersama-sama ditingkatkan, maka kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar meningkat. Sebaliknya, apabila intensitas implementasi dilakukan atas kepuasan kerja pegawai diturunkan, maka kepuasan kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar akan menurun.

Dari tabel 16 juga terlihat bahwa secara parsial, semua variabel yang dianalisis memiliki probabilita (level signifikansi) yang berbeda-beda yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada variabel budaya organisasi (X1) nilai t hitung sebesar 2.409 sedangkan t tabel sebesar 1.674 dimana t hitung > t tabel, serta nilai p value = 0.020 < nilai  $\alpha = 0,05$ , serta bernilai positif. Hal ini berarti bahwa H4 diterima. Dengan demikian, budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)
2. Pada variabel employee engagement (X2) nilai t hitung sebesar 2.565, sedangkan t tabel sebesar 1.674 dimana t hitung > t tabel serta nilai p value = 0.013 < nilai  $\alpha = 0,05$ , serta bernilai positif. Hal ini berarti bahwa H5 diterima. Dengan demikian, employe engagement (X2) berpegaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z).

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F) Model II

Pengujian secara simultan (uji F) model kedua dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independent X (budaya organisasi dan employee engagement) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel intervening kepuasan (Z) pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Tabel 18. Distribusi Hasil Uji F (X1 dan X2 terhadap Z)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	15.763	2	7.882	34.256	.000 <sup>b</sup>	
Residual	11.274	49	.230			
Total	27.037	51				

a. Dependent Variable: Z  
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah dari data primer, 2024.

Berdasarkan tabel 18, dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 34.256 sedangkan F tabel pada taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ) sebesar 2.783. Dengan demikian F hitung > F tabel. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif yang diajukan diterima semua variabel independent, yaitu budaya organisasi (X1) dan employee engagement (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z).

### Uji Determinasi (R2) Model II

Tabel 19. Analisa Determinasi Model II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 <sup>a</sup>	.583	.566	.47967

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah dari data primer, 2024.

Dari tabel 19, data menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan adanya hubungan antara variabel X (budaya organisasi dan employee engagement) dengan variabel Z (kepuasan kerja). Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.764 dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan searah antara variabel X1,X2, dengan variabel Z. Nilai R<sup>2</sup> = 0.583. Ini berarti pengaruh variabel X (budaya organisasi dan employee engagement) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Z (kepuasan kerja) sebesar 58.3%, dan pengaruh variabel lainnya sebesar 41.7%. Pengaruh ini tergolong cukup tinggi, karena lebih dari 50% dan signifikansi (Pvalue) = 0,000.

### Hasil Output Persamaan / Determinasi Total (Model I dan II)

Untuk menguji hipotesis keenam dan ketujuh diawali dengan membuat dua persamaan struktural, yaitu persamaan jalur yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{YX1} + \rho_{YX2} + \rho_{YZ} + e_2 \dots\dots\dots(i)$$

$$Z = \rho_{ZX1} + \rho_{ZX2} + e_1 \dots\dots\dots(ii)$$

Tabel 20. Hasil Output Untuk Persamaan Model Pertama

Coefficients <sup>a</sup>		
---------------------------	--	--

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R	R Square	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	-.315	.347		-.907	.369			
X1	.332	.139	.305	2.391	.021	.878 <sup>a</sup>	.771	
X2	.283	.129	.282	2.194	.033			
Z	.452	.129	.373	3.492	.001			
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: Data diolah dari data primer, 2024.

Tabel di atas menghasilkan persamaan jalur pertama, yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0.305X1 + 0.282X2 + 0.373Z$$

Hasil output SPSS memberikan nilai standardized beta untuk variabel budaya organisasi pada persamaan pertama, yaitu 0.305 dan signifikansi 0.000 yang berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai 0.305 merupakan nilai p1. Nilai standardized beta untuk variabel employee engagement pada persamaan pertama, yaitu 0.282/p2 dan signifikansi 0.000 yang berarti employee engagement berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai standardized beta untuk variabel kepuasan kerja pada persamaan pertama, yaitu 0.373/p3 dengan signifikansi 0.00 yang berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Tabel 23. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan	Hasil Uji
H1	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar (X1 - Y)	Diterima
H2	Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar (X2 - Y)	Diterima
H3	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. (Z - Y)	Diterima
H4	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar (X1 - Z)	Diterima
H5	Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. (X2 - Z)	Diterima
H6	Budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai jika dimediasi kepuasan kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. (X1 - Z - Y)	Ditolak
H7	Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai jika dimediasi kepuasan kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. (X2 - Z - Y)	Diterima

### Pembahasan

#### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi yang ada dalam suatu organisasi, sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya. Pemahaman budaya organisasi secara menyeluruh akan memberikan rasa puas dan menjadi motivasi bagi pegawai. bahwa budaya organisasi merupakan nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi yang diyakini dan diimplementasikan bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil analisis penelitian pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi antar pegawai, maka semakin baik pula kinerja seorang pegawai. Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai memiliki arah perubahan yang sama. Dengan demikian, jika intensitas implementasi dilakukan atas budaya organisasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar juga akan meningkat.

Hasil dari analisis deskripsi menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel budaya organisasi termasuk dalam kriteria tinggi, yaitu sebesar 3,82 sehingga dapat diartikan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar memiliki budaya organisasi yang cukup baik. Budaya organisasi dalam penelitian ini dinilai dari empat aspek, yaitu involvement dimension (dimensi keterlibatan), consistency dimension (dimensi konsistensi), adaptability dimension (dimensi adaptasi), dan mission dimension (dimensi misi) sebagai indikator penilaian yang dituangkan dalam beberapa butir pernyataan.

#### **Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai**

Employee engagement merupakan sebuah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan perhatian penuh. Employee engagement merupakan pegawai yang sepenuhnya terikat dan sepenuhnya mendedikasikan dirinya terhadap pekerjaan dan organisasinya yang terhubung baik secara fisik, kognitif dan emosi. pada umumnya merupakan suatu kewajiban yang mengikat pegawai, baik dalam kerangka peraturan maupun ketentuan yang berlaku di dalam organisasi. Hasil analisis penelitian pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Hubungan antara employee engagement dengan kinerja pegawai memiliki arah perubahan yang sama. Dengan demikian, jika intensitas implementasi dilakukan atas employee engagement ditingkatkan, maka kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar juga akan meningkat. Maka dari itu hipotesis kedua diterima.

Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel employee engagement termasuk dalam kriteria cukup tinggi, yaitu sebesar 3.72 sehingga dapat diartikan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar memiliki employee engagement yang cukup baik. Employee engagement dalam penelitian ini dinilai dari tiga aspek, yaitu vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (perhatian penuh) sebagai indikator penilaian yang dituangkan dalam beberapa butir pernyataan.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada

kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Hasil analisis penelitian pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai, maka semakin baik pula kinerja seorang pegawai. Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai memiliki arah perubahan yang sama. Dengan demikian, jika intensitas implementasi dilakukan atas kepuasan kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar juga akan meningkat. Maka dari itu hipotesis ketiga diterima.

Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja termasuk dalam kriteria tinggi, yaitu sebesar 4.00 sehingga dapat diartikan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar adalah cukup baik. Kepuasan kerja dalam penelitian ini dinilai dari lima aspek, yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja sebagai indikator penilaian yang dituangkan dalam beberapa butir pernyataan.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Budaya organisasi yang ada dalam suatu organisasi, sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya. Pemahaman budaya organisasi secara menyeluruh akan memberikan rasa puas dan menjadi motivasi bagi pegawai. bahwa budaya organisasi merupakan nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi yang diyakini dan diimplementasikan bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil analisis penelitian pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi antar pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan seorang pegawai. Hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja memiliki arah perubahan yang sama. Dengan demikian, jika intensitas implementasi dilakukan atas budaya organisasi ditingkatkan, maka kepuasan kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar juga akan meningkat. Maka dari itu hipotesis keempat diterima.

Hasil dari analisis deskripsi menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel budaya organisasi termasuk dalam kriteria tinggi, yaitu sebesar 3,82 sehingga dapat diartikan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar memiliki budaya organisasi yang cukup baik. Budaya organisasi dalam penelitian ini dinilai dari empat aspek, yaitu involvement dimension (dimensi keterlibatan), consistency dimension (dimensi konsistensi), adaptability dimension (dimensi adaptasi), dan mission dimension (dimensi misi) sebagai indikator penilaian yang dituangkan dalam beberapa butir pernyataan.

#### **Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja**

Employee engagement merupakan sebuah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan perhatian penuh. Employee engagement merupakan pegawai yang

sepenuhnya terikat dan sepenuhnya mendedikasikan dirinya terhadap pekerjaan dan organisasinya yang terhubung baik secara fisik, kognitif dan emosi. Pada umumnya merupakan suatu kewajiban yang mengikat pegawai, baik dalam kerangka peraturan maupun ketentuan yang berlaku di dalam organisasi. Hasil analisis penelitian pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya kerja pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan seorang pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Hubungan antara employee engagement dengan kepuasan kerja memiliki arah perubahan yang sama. Dengan demikian, jika intensitas implementasi dilakukan atas employee engagement ditingkatkan, maka kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar juga akan meningkat. Maka dari itu hipotesis kelima diterima.

Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel employee engagement termasuk dalam kriteria cukup tinggi, yaitu sebesar 3.72 sehingga dapat diartikan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar memiliki employee engagement yang cukup baik. Employee engagement dalam penelitian ini dinilai dari tiga aspek, yaitu vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (perhatian penuh) sebagai indikator penilaian yang dituangkan dalam beberapa butir pernyataan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai jika dimediasi oleh Kepuasan Kerja**

Budaya organisasi yang ada dalam suatu organisasi, sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya. Pemahaman budaya organisasi secara menyeluruh akan memberikan rasa puas dan menjadi motivasi bagi pegawai. bahwa budaya organisasi merupakan nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi yang diyakini dan diimplementasikan bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga pegawai memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasil analisis (uji sobel) penelitian pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai jika dimediasi oleh kepuasan kerja. Hubungan antara variabel budaya organisasi, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja memiliki arah perubahan yang tidak sama. Dengan demikian, jika intensitas implementasi dilakukan atas kepuasan kerja ditingkatkan, maka pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai akan menurun. Hal tersebut berarti dengan peran kepuasan kerja, budaya organisasi tidak mampu mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Maka dari itu hipotesis keenam ditolak

Adapun pada variabel kinerja menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel kinerja pegawai termasuk dalam kriteria tinggi, yaitu sebesar 3.89 sehingga dapat diartikan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota

Makassar dalam kategori baik. Kinerja pegawai dalam penelitian ini dinilai dari lima aspek, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian sebagai indikator penilaian yang dituangkan dalam beberapa butir pernyataan.

Dengan terwujudnya kepuasan kerja yang baik, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang terjalin dengan baik juga, baik dari atasan sampai dengan bawahan atau pegawai yang lain yang sifatnya formal, informal dalam sebuah situasi kerja tentu mampu untuk membangkitkan semangat dan memotivasi dan mendorong agar menjadi lebih produktif dalam bekerja sehingga mencapai kepuasan baik ekonomi, psikologis maupun sosial.

### **Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai jika dimediasi oleh Kepuasan Kerja**

Employee engagement merupakan sebuah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan perhatian penuh. Employee engagement merupakan pegawai yang sepenuhnya terikat dan sepenuhnya mendedikasikan dirinya terhadap pekerjaan dan organisasinya yang terhubung baik secara fisik, kognitif dan emosi. pada umumnya merupakan suatu kewajiban yang mengikat pegawai, baik dalam kerangka peraturan maupun ketentuan yang berlaku di dalam organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga pegawai memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel employee engagement termasuk dalam kriteria cukup tinggi, yaitu sebesar 3.72 sehingga dapat diartikan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar memiliki employee engagement yang cukup baik. Employee engagement dalam penelitian ini dinilai dari tiga aspek, yaitu vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (perhatian penuh) sebagai indikator penilaian yang dituangkan dalam beberapa butir pernyataan.

Hasil yang diperoleh dapat dilihat bahwa indikator dedication (dedikasi) memiliki nilai rata-rata indikator paling tinggi, yaitu 3.80. Artinya, pegawai pada kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar masih memiliki dedikasi yang artinya keterikatan pegawai secara emosional terhadap pekerjaannya. Dedication mencerminkan perasaan antusias pegawai dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan, tetap terinspirasi pada perusahaan tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi. Pegawai yang memiliki dedication yang tinggi biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan organisasi mereka.

Adapun pada variabel kinerja menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel kinerja pegawai termasuk dalam kriteria tinggi, yaitu sebesar 3.89 sehingga dapat diartikan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dalam kategori baik. Kinerja pegawai dalam penelitian ini dinilai dari lima aspek, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian sebagai indikator penilaian yang dituangkan dalam beberapa butir pernyataan.

Hasil yang diperoleh dapat dilihat bahwa indikator kuantitas memiliki nilai rata-rata indikator paling tinggi, yaitu 4.23. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai terkhusus pada indikator kuantitas pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dikatakan baik. Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan. Oleh karena itu, penting dalam suatu organisasi mempekerjakan pengawas atau supervisor yang bekerja dengan baik sesuai job desk perusahaan, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja untuk tercapainya tujuan bersama organisasi perusahaan khususnya pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

## SIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang diajukan dan analisis data yang telah dilakukan adalah sebagai berikut: 1). Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. 2). Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. 3). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. 4). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. 5). Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. 6). Budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai jika dimediasi kepuasan kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. 7). Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai jika dimediasi kepuasan kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

## Referensi :

- Abbas, S. A., Alamsyah, A., Herman, B., Auliyah, I., & Saleh, W. (2022). Dampak Inovasi Teknologi Dalam Mendorong Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng: INDONESIA.Jurnal Maneksi,11(2), 332-341.
- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. Jurnal Ekonomi Vokasi, 2(1), 61-72.
- 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.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4(1), 46-60.
- Badrianto, Y., & Maryadi, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. SEIKO: Journal of Management & Business, 6(2).
- 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), 1.
- Baribin, D. P., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 11(1), 46-61.

- Bawuro, F. A., Danjuma, I., & Wajiga, H. (2018). Factors Influencing Innovative Behaviour of Teachers in Secondary Schools in the North East of Nigeria. *Path of Science*, 4(3), 1007-1017.
- Brenyah, R. S., & Darko, T. O. (2017). Organizational Culture and Employee Engagement within the Ghanaian Public Sector. *Review of Public Administration and Management*, 5(3), 1-7
- Chaerunissa, E., & Pancasasti, R. (2021). Pengaruh Employee Engagement Dan Commitment Organization Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Departemen Operasi PT Cogindo DayaBersama PLTU Pelabuhan Ratu). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 126-146.
- Dami, W. D., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 514-526.
- Efendi, E., Harini, S., Simatupang, S., Silalahi, M., & Sudirman, A. (2021). Can Job Satisfaction Mediate the Relationship between Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Teacher Performance? *Journal of Education Research and Evaluation*, 5(1), 136.
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The effect of job satisfaction on employee performance through loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480-489.
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Keterikatan Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309-320.
- Fitria, Y., & Linda, M. R. (2020). Kepuasan Kerja: Sebagai Variabel Mediasi Hubungan Antara Employee Engagement dan Organizational Commitment. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 17-30.
- Haryadi, D., & Wahyudi, W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 1(1), 15-21.
- Hasanuh, N., & Nawawi, A. (2016). Pengaruh Pengendalian Diagnostik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bravo Satya Kencana Karawang). *Accountthink : Journal of Accounting and Finance*, 1(01), 39-48.
- Hastuti, H., Sinring, B., & Husein, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 88-94.
- Kamase, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5),
- Mas' ud, M., & Badaruddin, B. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Kompetensi Dan Kepuasan Penghasilan Terhadap Employee Engagement Pada PT Pelindo Jasa Maritim. *The Manusagre Journal*, 1(2), 323335.