

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PUPR-PERA PROVINSI KALTIM

Sofiyanti Nafirah¹, M. Rinda Sandayani Karhab², Jubaidi³

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia¹

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia²

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia³

Email: nafirahsofiyanti@gmail.com

Abstract: This study aims to analyze the effect of employee engagement and work motivation on employee performance. This study involves three main variables, namely employee engagement as the first independent variable, work motivation as the second independent variable, and employee performance as the dependent variable. The approach used in this research is descriptive quantitative, utilizing primary and secondary data. The population in this study amounted to 173 employees, and sampling was carried out using random sampling technique, so that 121 respondents were obtained based on calculations using the Slovin formula. The results of the analysis show that partially, employee engagement has a positive and significant influence on employee performance with a significance value of 0.017. Similarly, work motivation also shows a partially positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.080 within the Public Works, Spatial Planning, and Public Housing Office of East Kalimantan Province. Simultaneously, the two independent variables, namely employee engagement and work motivation, have a positive and significant influence on employee performance, as indicated by the F-count value of 279.978 which is greater than the F-table. The coefficient of determination (R^2) value of 0.826 indicates that 82.6% of employee performance variability can be explained by employee engagement and work motivation, while the remaining 17.4% is influenced by other factors not analyzed in this study, such as work environment, leadership style, workload, and other external factors. Thus, the results of this study support the hypotheses that have been formulated, and all hypotheses proposed are proven valid and empirically acceptable.

Keywords: Employee Engagement; Work Motivation; Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu *employee engagement* sebagai variabel independen pertama, motivasi kerja sebagai variabel independen kedua, dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dengan memanfaatkan data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 173 pegawai, dan pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *random sampling*, sehingga diperoleh 121 responden berdasarkan perhitungan menggunakan rumus *Slovin*. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linear berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,017. Demikian pula, motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,080 di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur. Secara simultan, kedua variabel independen, yaitu *employee engagement* dan motivasi kerja, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 279,978 yang lebih besar dari F-tabel. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,826 menunjukkan bahwa 82,6% variabilitas dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh *employee engagement* dan motivasi kerja, sementara sisanya sebesar 17,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan faktor eksternal lainnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah dirumuskan, dan seluruh hipotesis yang diajukan terbukti valid dan dapat diterima secara empiris.

Kata Kunci: Employee Engagement; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan strategis dalam menjamin kelancaran pelaksanaan program pembangunan dan pelayanan publik, khususnya di sektor infrastruktur. Untuk menciptakan SDM yang unggul dengan kualitas yang diinginkan, diperlukan pengelolaan sumber daya yang baik, mengingat bahwa SDM mencakup seluruh individu yang bekerja dalam organisasi, baik perusahaan maupun institusi pemerintah, dan merupakan komponen vital dalam pencapaian tujuan organisasi (Annuraini, 2022).

Dalam konteks pengelolaan organisasi publik, integrasi manajemen SDM menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja berbasis tata kelola yang baik. Kemajuan teknologi yang pesat menuntut agar SDM tetap kompetitif dalam memenuhi tujuan organisasi. Manajemen berperan dalam mengatur aktivitas manusia secara efektif, efisien, dan produktif mulai dari tahap perencanaan hingga evaluasi hasil kerja, termasuk identifikasi kelemahan untuk perbaikan (Nuraldy et al., 2025).

Keberadaan SDM dalam organisasi publik telah diatur dalam Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 11, yang menegaskan pentingnya pelayanan profesional dan berkualitas kepada masyarakat dan negara (Wibowo, 2021). Dalam dunia bisnis, praktik manajemen SDM menjadi faktor utama dalam mendorong pertumbuhan organisasi dan pencapaian tujuan jangka panjang. Oleh karena itu, organisasi diharapkan mampu menyediakan sumber daya yang efektif dan memberdayakan operasi secara optimal (Putri et al., 2022).

Dengan persaingan yang semakin ketat, perusahaan dan instansi pemerintah dituntut untuk meningkatkan produktivitas SDM melalui sistem pengukuran kinerja yang akurat. Sistem ini digunakan untuk menilai efektivitas manajemen serta kualitas pelayanan publik. Penilaian kinerja juga penting dalam mendukung prinsip akuntabilitas yang mencakup efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran publik (Adha et al., 2019).

Hasil evaluasi sistem manajemen kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) selama dua tahun menunjukkan bahwa hanya 33% instansi yang menerapkannya dengan sangat baik, sedangkan 11,7% dinilai buruk (Umihastanti & Frianto, 2022). Untuk memperkuat reformasi birokrasi, Kementerian PANRB menginisiasi Zona Integritas dan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Namun, evaluasi SAKIP tahun 2020 menunjukkan bahwa hanya 63,98% instansi kabupaten/kota yang memenuhi nilai minimal yang ditetapkan. Terkait hal tersebut, Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 menetapkan sistem penghargaan dan sanksi berdasarkan nilai kinerja pegawai (Umihastanti & Frianto, 2022).

Kinerja pegawai mencerminkan hasil kerja individu sesuai dengan pedoman yang berlaku. Hal ini mencakup aspek kuantitas dan kualitas dari tugas yang diselesaikan (Darmadi et al., 2024). Oleh karena itu, organisasi perlu menyusun rencana peningkatan kinerja untuk memastikan target dapat tercapai. Pegawai yang hasil kerjanya melebihi standar yang ditentukan dianggap berkinerja baik (Kurniawan et al., 2022).

Tantangan terkait kinerja akan terus dihadapi manajemen, baik di sektor swasta maupun publik. Komitmen individu terhadap organisasi menjadi elemen penting dalam membangun *employee engagement* (Erlinda, 2020). *Employee engagement* merupakan bentuk keterlibatan individu dalam menjalankan tugas, yang dapat meningkatkan kreativitas dan kesiapan dalam menghadapi tantangan organisasi (Kusmayadi & Mulandar, 2023). Karyawan yang terlibat akan memberikan kontribusi nyata, loyal terhadap organisasi, serta berperan sebagai agen pembela reputasi organisasi (Shalahuddin, 2018).

Selain *employee engagement*, motivasi juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Tanpa motivasi, potensi SDM tidak akan berkembang secara maksimal dan dapat berdampak negatif terhadap produktivitas kerja (Nuha, 2019). Motivasi mendorong individu untuk bekerja keras dan efisien demi mencapai hasil terbaik, khususnya dalam mendukung efektivitas pelaksanaan program strategis seperti pembangunan infrastruktur dan perumahan rakyat (Yunanti, 2023).

Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan sampel terbatas (Endrekson & Marina, 2024), (Nuha, 2019), studi ini melibatkan lebih dari 100 responden untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Pengaruh *Employee Engagement* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PUPR-PERA Provinsi

Kalimantan Timur sebagai upaya mendukung peningkatan kinerja organisasi publik secara menyeluruh.

METODE PENELITIAN

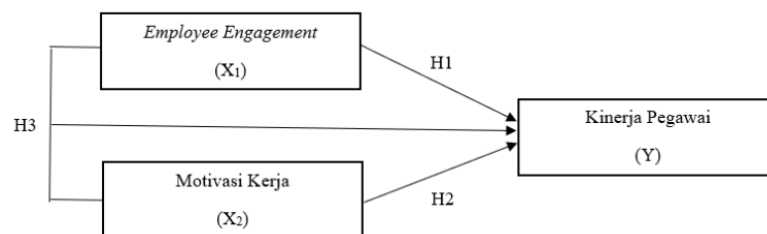
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bertujuan untuk menguji pengaruh *employee engagement* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan antar variabel secara objektif dan sistematis melalui analisis statistik. Metode ini juga memberikan dasar empiris yang kuat dalam menarik kesimpulan dari data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perumahan Rakyat (PUPR-PERA) Provinsi Kalimantan Timur, yang berjumlah 173 orang. Untuk menentukan ukuran sampel, digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh sampel sebanyak 121 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, yaitu metode pemilihan sampel secara acak di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih, tanpa mempertimbangkan tingkatan jabatan atau struktur organisasi.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner daring menggunakan Google Form kepada responden terpilih. Kuesioner tersebut dirancang untuk mengukur tingkat *employee engagement*, motivasi kerja, dan kinerja pegawai, dengan menggunakan skala Likert lima poin. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dari berbagai dokumen pendukung seperti laporan tahunan dinas, jurnal ilmiah, peraturan perundang-undangan, serta publikasi relevan lainnya.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur, dengan pengumpulan data dilakukan pada periode tahun 2025. Pemilihan lokasi ini dilandasi oleh urgensi dan relevansi isu kinerja pegawai serta pentingnya pemahaman atas peran psikologis karyawan dalam sektor pelayanan publik, khususnya dalam mendukung pembangunan infrastruktur daerah.

Berdasarkan konteks dan isu-isu yang telah dieksplorasi maka tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah *Employee Engagement* dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai .



Gambar 1 Kerangka Pikir

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Normalitas

Untuk memastikan apakah variabel residual pada model regresi akhir memiliki distribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji normalitas. Model regresi dianggap bekerja dengan baik ketika data mengikuti distribusi normal. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan satu sampel Kolmogorov-Smirnov.

Table 1 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
	N	121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,41750714
Most Extreme Differences	Absolute	,048
	Positive	,046
	Negative	-,048
Kolmogorov-Smirnov Z		,532
Asymp. Sig. (2-tailed)		,940
a. Test distribution is normal		

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) diperoleh sebesar 0,940. Karena nilai tersebut melebihi ambang signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi, sehingga analisis lanjutan dapat dilakukan.

Hasil Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, identifikasi keberadaan multikolinearitas pada model regresi dilakukan dengan menggunakan dua indikator, yaitu nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance. Model regresi dikatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih dari 0,10. Sebaliknya, apabila nilai Tolerance kurang dari 0,10, maka hal tersebut mengindikasikan adanya multikolinearitas. Selain itu, multikolinearitas juga dapat dideteksi melalui nilai VIF, di mana model dianggap tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai VIF kurang dari 10. Namun, apabila nilai VIF melebihi 10, maka terdapat indikasi kuat adanya multikolinearitas dalam model.

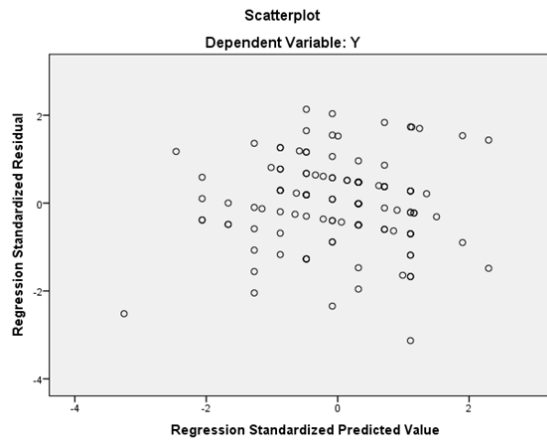
Table 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Dasar Keputusan	Keterangan
	Tolerance	VIF		
1. (Constant) Employee Engagement (X1)	0,917	1.091	Tolerance: >0,10	Tidak terjadi multikolinearitas
2. Motivasi Kerja (X2)	0,917	1.091	VIF: <10	Tidak terjadi multikolinearitas
a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 3.13, diperoleh bahwa nilai VIF sebesar 1,091 yang berada di bawah batas toleransi 10, serta nilai Tolerance untuk variabel X1 dan X2 (*Employee Engagement* dan *Motivasi Kerja*) sebesar 0,917 yang melebihi nilai ambang minimum 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan. Karena nilai Tolerance berada di bawah 1 namun tetap di atas 0,10, dan nilai VIF berada jauh di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari permasalahan multikolinearitas. Dengan demikian, model regresi tersebut dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam analisis penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas: Grafik Scatterplots
 Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Pola penyebaran titik-titik pada grafik scatter plot menunjukkan distribusi yang acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, tanpa membentuk pola sistematis seperti gelombang atau pola yang melebar dan kemudian menyempit. Berdasarkan hasil pengamatan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya masalah heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Pemenuhan asumsi-asumsi klasik ini merupakan prasyarat penting agar model regresi dapat digunakan secara valid dalam analisis lanjutan.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Table 3 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
1. (Constant)	22.402	.196		114.101	.000
Employee Engagement	.017	.005	.150	3.741	.000
Motivasi Kerja	0.80	.004	.854	21.294	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan output SPSS pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Pegawai (Y)} = 22,402 + 0,017(X_1) + 0,800(X_2)$$

a) Konstanta (Intercept)

Nilai konstanta berada pada nilai dasar sebesar 22,402 yang menunjukkan nilai kinerja pegawai yang terbentuk tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel *independent* tersebut.

b) *Employee Engagement* (X1)

Koefisien regresi untuk variabel *Employee Engagement* adalah 0,017. Nilai ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu-satuan dalam *Employee Engagement* akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,017 satua, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan pegawai, maka akan meningkat pula kinerjanya. Nilai signifikan sebesar 0,000 (< 0,05) juga mengindikasikan bahwa pengaruh variabel ini terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan yang statistik.

c) Motivasi Kerja (X2)

Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0,080, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu-satuan dalam Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,080 satuan, dengan variabel lainnya tetap. Nilai ini mencerminkan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sangat signifikan secara statistik.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Table 4 Hasil Uji T

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig.	Koefisien Regresi	Keterangan
Employee Engagement (X1)	3.741	1.980	0.000	.017	Ada pengaruh dan Positif
Motivasi Kerja (X2)	21.294	1.980	0.000	.080	Ada pengaruh dan Positif

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel yang tertera maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai T-hitung 3,741 > T-tabel 1,980 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui bahwa variabel *Employee Engagement* memiliki nilai koefisien sebesar 0,017. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap variabel dependen tergolong sangat kecil. Meskipun secara statistik signifikan, secara praktis peningkatannya tidak memberikan dampak besar terhadap hasil yang diharapkan. Hal ini bisa terjadi karena bentuk keterlibatan yang dibangun oleh organisasi belum menyentuh kebutuhan nyata karyawan atau hanya bersifat formalitas tanpa keterlibatan emosional yang mendalam. Dengan kata lain, keterlibatan karyawan yang rendah kualitasnya tidak cukup kuat untuk mendorong perubahan perilaku kerja secara nyata.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh signifikan dengan T-hitung 21,294 > T-tabel 1,980 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Variabel Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh yang jauh lebih besar dengan nilai koefisien sebesar 0,080. Secara konseptual, hal ini dapat dijelaskan karena Motivasi Kerja merupakan faktor pendorong langsung yang berasal dari dalam individu untuk bekerja secara optimal. Teori-teori motivasi seperti teori kebutuhan atau teori dua faktor menyatakan bahwa seseorang yang termotivasi akan cenderung menunjukkan usaha, ketekunan, dan tanggung jawab dalam bekerja. Oleh karena itu, Motivasi Kerja berkontribusi secara signifikan dalam menentukan kinerja, berbeda dengan variabel *Employee Engagement* yang lebih bersifat mendukung secara psikologis namun tidak selalu menghasilkan tindakan konkret.

Uji F (Simultan)

Table 5 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Ftabel	Fhitung	Sig.
Regression	16.686	2	8.343	3.073	279.978	.000
Residual	3.516	118	.030			
Total	20.202	120				

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan (uji statistik F) yang ditampilkan pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel sistem pemberian *Employee Engagement* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai Fhitung sebesar 279,978 yang jauh lebih besar dibandingkan nilai Ftabel sebesar 3,073 pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df) 2 untuk regresi dan 118 untuk residual. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 atau p-value < 0,05 menegaskan bahwa hasil pengujian ini signifikan secara statistik.

Uji Koefisien Determinasi R²

Table 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Keterangan
1	.909 ^a	,826	,823	,173	Persentase pengaruh 82,6%
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Employee Engagement					

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Variabel independen 2 (R Square) memiliki koefisien determinasi sebesar 0,826, atau 82,6%, seperti yang ditunjukkan oleh tabel ini. Grafik ini menggambarkan 82,6% pengaruh *Employee Engagement* (X1) dan Motivasi Kerja (X2), dua faktor independen, terhadap kinerja pegawai. Sedangkan 17,4% (100% - 82,6%) terdiri dari faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam pembahasan penelitian. Nilai determinasi yang terlalu tinggi dapat mengindikasikan potensi overfitting, yakni ketika model terlalu cocok dengan data sampel tetapi kurang akurat untuk data lain. Selain itu, karena data dikumpulkan melalui kuesioner, mungkin terjadi bias persepsi responden, seperti menjawab secara sosial diharapkan (*social desirability bias*). Peneliti telah melakukan uji validitas, reliabilitas, dan teknik *random sampling* untuk meminimalkan bias, namun hasil ini tetap perlu dipahami dengan hati-hati. Hasil penelitian regresi mengindikasikan bahwa variabel *Employee Engagement* dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, baik secara individual (parsial) maupun bersama-sama (simultan). Temuan ini memperkuat hipotesis bahwa perbaikan dalam *Employee Engagement* dan Motivasi Kerja dapat berkontribusi secara positif terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perumahan Provinsi Kalimantan Timur.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Employee Engagement* (X1) adalah 0,000, yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05, dengan nilai t-hitung sebesar 3.741 yang lebih besar dari t-tabel 1.980. Berdasarkan hasil ini, hipotesis H1 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh (Bakri & Maisarah, 2017) dan (Amping et al., 2023) yang menunjukkan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua penelitian tersebut juga terfokus pada konteks Aparatur Sipil Negara, sehingga mendukung relevansi dan konsistensi hasil penelitian ini dalam lingkungan birokrasi pemerintahan. Menurut Amping et al (2023) *Employee Engagement* memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Tingkat keterlibatan yang tinggi ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi, dan keterpusatan penuh pada pekerjaan (*absorption*) akan mendorong perbaikan kinerja dalam berbagai aspek, termasuk kuantitas dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, tingkat kehadiran, serta kemampuan dalam bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (X2) adalah 0,000, yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05, dengan nilai t-hitung sebesar 21.294 yang lebih besar dari t-tabel 1.980. Berdasarkan hasil ini, hipotesis H1 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan (Sugiharto, 2023), (Erciliana, 2019), (Tarima et al., 2025), (Bawaulu, 2023), dan (Basalamah et al., 2022) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Oleh karena itu, motivasi kerja yang tinggi merupakan faktor penting yang diperlukan oleh organisasi untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh *Employee Engagement* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu *Employee Engagement* dan motivasi kerja, secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini didasarkan pada hasil uji-F yang menunjukkan nilai F-hitung (279.978) lebih besar daripada F-tabel (3.073), dengan tingkat signifikansi 0,000, yang merupakan tingkat signifikansi paling tinggi.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zahra & Putri, 2025) yang dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan *Employee Engagement* secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT XYZ. Motivasi kerja memberikan dorongan internal yang mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai target, sementara *Employee Engagement* memperkuat keterlibatan emosional dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan tidak hanya bekerja dengan tekun, tetapi juga merasa terhubung dengan tujuan perusahaan. Secara keseluruhan, semakin tinggi motivasi dan *Employee Engagement* yang diberikan oleh PT XYZ, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terhadap data pegawai Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur, maka diperoleh Kesimpulan sebagai berikut, *Employee Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,043 < 0,05$. Meskipun nilai koefisien regresinya relatif kecil (0,017), hal ini tetap menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai dalam organisasi, meskipun secara marginal, memiliki dampak terhadap peningkatan kinerja. Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang lebih besar dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,745. Ini mengindikasikan bahwa semangat kerja dan dorongan intrinsik maupun ekstrinsik dari pegawai sangat menentukan tingkat kinerja yang dicapai. Secara simultan, *Employee Engagement* dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana dibuktikan melalui uji F dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai Adjusted R² sebesar 0,826 menunjukkan bahwa 82,6% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Hal ini menandakan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memiliki daya jelaskan yang sangat kuat terhadap fenomena yang diteliti.

Adapun keterbatasan penelitian ini yang pertama yaitu nilai koefisien regresi *Employee Engagement* yang sangat kecil mengindikasikan bahwa, meskipun signifikan, pengaruh praktisnya terhadap kinerja masih terbatas. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya program pelibatan pegawai yang strategis atau implementasi *engagement* yang belum optimal. Yang kedua lokasi penelitian hanya terbatas pada satu instansi yaitu Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur, sehingga temuan tidak dapat digeneralisasi ke unit pemerintahan lainnya dan yang ketiga

penelitian hanya menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey persepsi, sehingga tidak dapat menangkap nuansa perilaku dan konteks sosial organisasi yang lebih dalam.

SARAN

1. Bagi Dinas PUPR-PERA, disarankan untuk memperkuat strategi *Employee Engagement* yang lebih terstruktur, seperti peningkatan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan, penguatan komunikasi internal, serta penciptaan budaya kerja yang suportif dan kolaboratif.
2. Dalam aspek motivasi kerja, instansi perlu menyusun sistem penghargaan dan pengakuan yang lebih adil dan transparan, serta memastikan bahwa kebutuhan aktual pegawai dapat direspon dengan kebijakan adaptif.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem penilaian kinerja, serta menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*) agar memperoleh pemahaman yang lebih utuh.
4. Secara akademik, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya dalam memperkuat hubungan antara motivasi, keterlibatan kerja, dan kinerja birokrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- 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*. 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.59024/semnas.v1i2.105>
- Annuraini, R. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur*.
- Bakri, M., & Maisarah. (2017). *Dampak Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Bina Marga Provinsi Aceh*. V(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.32672/jsa.v7i2>
- Basalamah, M. R. M., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *JAMBURA*, 5(2). <https://doi.org/http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Bawaulu, K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Samsat Teluk Dalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6. <https://doi.org/https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/JIM>
- Darmadi, Suryani, N. L., & Syatoto, I. (2024). The Influence Of Work Environment And Work Motivation On Employee Performance. *International Journal Management and Economic*, 3(2), 09–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.56127/ijme.v3i2.1284>
- Endrekson, R., & Marina, R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Karunia Kreasi Prabumulih. *Adl Islamic Economic*, 5(1), 67–80.
- Erciliana. (2019). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Erlinda. (2020). *Pengaruh Employee Engagement dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Sebagai Variabel Intervening” (Studi*

Kasus Pada Puskesmas Air Tawar Padang) [Univesitas Putra Indonesia].
<http://repository.upiypk.ac.id/6739/>

- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology and Others (IJEIT)*, Vol. 5, No.2. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6456340>
- Kusmayadi, O., & Mulandar, A. (2023). *The Influence of Creativity and Employee Engagement on Employee Performance at PT. Karya Bahana Media Televisi Bekasi in West Bekasi*. 6(3), 94–99. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8264924>
- Nuha, U. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Kopontren Baitul Mu'amalat Al Hikmah (BMA) Blora*.
- Nuraldy, H. L., Imbron, & Putri, A. R. (2025). The Impact of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance at PT. Zurich Insurance in Tangerang. *International Journal Management and Economic*, 4(1), 90–97. <https://doi.org/https://doi.org/10.56127/ijme.v4i1.1855>
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.618>
- Shalahuddin, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Khatulistiwa Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(3), 202. <https://doi.org/10.26418/jebik.v7i3.26875>
- Sugiharto, V. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kecamatan Kotanopan Kabupaten Mandailing Natal*. 4(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.56874/j-mabisya.v4i2.1627>
- Tarima, A. L., Bandhaso, M. L., & Baharuddin. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. *JURNAL MANEKSI*, 14.
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p219-232>
- Wibowo, A. S. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 655–663. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25157/mr.v5i3.607>
- Yunanti, S. (2023). The Effect of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance In Sout Jakarta Publik Accountants. *Nternational Journal of Education, Information Technology and Others (IJEIT)*, 6(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.7919790>
- Zahra, J. A., & Putri, S. L. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Xyz. *Journal of Business Economics and Management*, 01(03), 578–586.