

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR SEKRETARIAT
DPRD SULUTEuginia Putri Anatasya Sandag¹, Greis M. Sendow², Johan Reineer Tumiwa³ Jurusan
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi

Email:

euginiasandag15@gmail.comgreis5sendow@gmail.comjohantumiwa@unsrat.ac.id**ABSTRACT**

This study aims to analyze the influence of employee engagement and work facilities on employee performance, with job satisfaction serving as an intervening variable, at the Secretariat of the North Sulawesi Provincial Regional House of Representatives (DPRD). The study employs a quantitative approach using the Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method via SmartPLS 4 software. Data were collected through questionnaires distributed to 65 Civil Servants (ASN), selected using a total sampling technique. The results indicate that employee engagement has a positive and significant effect on job satisfaction ($B = 0.466$; $p = 0.000$). Work facilities also have a positive and significant effect on job satisfaction ($B = 0.473$; $p = 0.000$), exerting a stronger influence than employee engagement. Furthermore, employee engagement has a positive and significant effect on employee performance ($B = 0.319$; $p = 0.000$). Work facilities have a positive and significant effect on employee performance ($B = 0.413$; $p = 0.000$), again exerting a stronger influence than employee engagement. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance ($B = 0.458$; $p = 0.000$) and is the variable that exerts the greatest direct influence on employee performance. Additionally, job satisfaction acts as a complementary mediator for the effect of employee engagement on employee performance ($B = 0.213$; $p = 0.000$). Job satisfaction also acts as a complementary mediator for the effect of work facilities on employee performance ($B = 0.217$; $p = 0.000$), with an indirect effect that is stronger than the indirect effect associated with employee engagement. This complementary mediation indicates that both the direct effects and the indirect effects mediated by job satisfaction are positive and significant.

Keywords: *Employee Engagement, Work Facilities, Job Satisfaction, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Employee Engagement* dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulut. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS 4. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 65 Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ditentukan menggunakan teknik pengambilan sampel total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($B = 0,466$; $p = 0,000$). Fasilitas Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($B =$

Article history

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

0,473; $p = 0,000$), dengan pengaruh yang lebih besar dibandingkan *Employee Engagement*. Selanjutnya, *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($\beta = 0,319$; $p = 0,000$). Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($\beta = 0,413$; $p = 0,000$), dengan pengaruh yang lebih besar dibandingkan *Employee Engagement*. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($\beta = 0,458$; $p = 0,000$) dan merupakan variabel yang memberikan pengaruh langsung terbesar terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, Kepuasan Kerja mampu memediasi secara komplementer pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai ($\beta = 0,213$; $p = 0,000$). Kepuasan Kerja juga mampu memediasi secara komplementer pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai ($\beta = 0,217$; $p = 0,000$), dengan pengaruh tidak langsung yang lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung *Employee Engagement*. Mediasi komplementer tersebut menunjukkan bahwa pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung melalui Kepuasan Kerja sama-sama positif dan signifikan.

Kata Kunci: *Employee Engagement*, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk organisasi pemerintahan. Pegawai tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai individu yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penyelenggaraan pemerintahan, kinerja pegawai menjadi salah satu aspek penting karena berkaitan dengan efektivitas pelaksanaan tugas dan pelayanan publik. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja adalah *Employee Engagement*. *Employee Engagement* menggambarkan keterlibatan emosional dan keterikatan pegawai terhadap pekerjaan maupun organisasi. Pegawai dengan tingkat keterikatan yang tinggi cenderung menunjukkan semangat, dedikasi, dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Permasalahan *Employee Engagement* juga menjadi perhatian secara global. Berdasarkan *State of the Global Workplace 2026* yang diterbitkan Gallup, tingkat *Employee Engagement* global pada tahun 2025 menurun menjadi sekitar 20%, yang merupakan tingkat terendah sejak tahun 2020. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai masih menjadi tantangan dalam dunia kerja dan memiliki konsekuensi terhadap produktivitas serta kinerja organisasi.

Selain *Employee Engagement*, fasilitas kerja merupakan faktor yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai. Fasilitas kerja mencakup sarana dan prasarana yang digunakan untuk menunjang kelancaran pekerjaan, sehingga ketersediaan fasilitas yang sesuai kebutuhan, mudah digunakan, dan mampu mempercepat proses kerja dapat membantu pegawai menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, fasilitas kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik, tetapi juga dapat memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Hubungan antara *Employee Engagement* dan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai juga dapat dijelaskan melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaan serta memperoleh dukungan fasilitas yang memadai dapat merasakan pengalaman kerja yang lebih positif, sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

ISSN : 3025-9495

Selanjutnya, kepuasan tersebut dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Oleh karena itu, dalam penelitian ini kepuasan kerja ditempatkan sebagai variabel intervening yang menjelaskan mekanisme pengaruh Employee Engagement dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

Hubungan tersebut sejalan dengan Social Exchange Theory yang dikemukakan Blau (1964). Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara individu dan organisasi didasarkan pada prinsip pertukaran sosial dan timbal balik. Ketika organisasi memberikan dukungan berupa keterlibatan kerja yang baik serta fasilitas yang mendukung pelaksanaan tugas, pegawai dapat memberikan respons positif melalui peningkatan kepuasan dan kinerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Employee Engagement dan kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian mengenai pengaruh beberapa variabel tersebut masih menunjukkan perbedaan. Haedar et al. (2021), misalnya, menunjukkan bahwa Employee Engagement belum berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan Gentari et al. (2023) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Perbedaan hasil juga ditemukan pada penelitian mengenai fasilitas kerja. Mulyadi et al. (2022) menemukan adanya pengaruh signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja, sedangkan Hidayat et al. (2022) menunjukkan hasil yang berbeda. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut dengan menguji Employee Engagement dan fasilitas kerja secara bersama-sama serta menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Employee Engagement dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menjelaskan mekanisme hubungan antara keterikatan pegawai, fasilitas kerja, kepuasan kerja, dan kinerja dalam konteks organisasi sektor publik.

TINJAUAN PUSTAKA

Employee Engagement

Employee Engagement adalah keterlibatan mental dan emosional pegawai yang membuatnya lebih termotivasi terhadap tujuan bersama serta lebih terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah (Kaswan 2021:53).

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana fisik yang digunakan untuk mendukung aktivitas operasional dan memberikan manfaat jangka panjang (Manullang et al 2022:14).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya, baik berupa rasa suka maupun tidak suka terhadap pekerjaan yang dijalani (Spector 1997:12).

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti 2011 dalam Yohanis et al., 2024:135).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2013), penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan dan analisis data secara statistik untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif kausal digunakan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel

independen dan variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulut yang berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 65 responden.

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Analisis dilakukan melalui pengujian outer model untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk, serta inner model untuk menguji hubungan antarvariabel. Pengujian meliputi Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability, Cronbach's Alpha, R-Square, Predictive Relevance (Q^2), Path Coefficient, VIF, serta pengujian hipotesis melalui direct effect dan indirect effect.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel laten (konstruk) dengan indikator penelitian. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator valid dan reliabel dalam mengukur variabel yang diteliti. Tahapan pengujian *outer model* meliputi *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach's alpha*.

Convergent Validity

Convergent validity digunakan untuk menilai tingkat hubungan antara indikator dengan konstruknya. Hair et al., (2021) dalam (Yamin 2025:14-15) menyatakan bahwa indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen jika memiliki nilai outer loading $\geq 0,70$ dan Average Variance Extracted (AVE) $\geq 0,50$.

Tabel 1. Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (EE)	EE1	0,867	Valid
	EE2	0,817	Valid
	EE3	0,922	Valid
	EE4	0,927	Valid
	EE5	0,775	Valid
	EE6	0,815	Valid
Fasilitas Kerja (FK)	FK1	0,835	Valid
	FK2	0,824	Valid
	FK3	0,795	Valid
	FK4	0,865	Valid
	FK5	0,829	Valid
	FK6	0,878	Valid
	FK7	0,830	Valid
	FK8	0,838	Valid
	FK8	0,908	Valid
	FK10	0,778	Valid
Kepuasan Kerja (KK)	KK1	0,850	Valid
	KK2	0,854	Valid
	KK3	0,891	Valid
	KK4	0,772	Valid
	KK5	0,747	Valid
	KK6	0,886	Valid

Kinerja Pegawai (KP)	KK7	0,831	Valid
	KK8	0,856	Valid
	KK9	0,869	Valid
	KK10	0,884	Valid
	KP1	0,880	Valid
	KP2	0,833	Valid
	KP3	0,885	Valid
	KP4	0,911	Valid
	KP5	0,892	Valid
	KP6	0,890	Valid
	KP7	0,895	Valid
	KP8	0,919	Valid

Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS 4.0

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa seluruh item yang mewakili masing-masing indikator memiliki nilai *Outer Loading* > 0,70. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian sehingga dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0,732	Valid
Fasilitas Kerja	0,704	Valid
Kepuasan Kerja	0,714	Valid
Kinerja Pegawai	0,789	Valid

Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS 4.0

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa nilai AVE di atas 0,50, yaitu *Employee Engagement* (0,732), Fasilitas Kerja (0,704), Kepuasan Kerja (0,714), dan Kinerja Pegawai (0,789). Nilai ini menegaskan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan rata-rata lebih dari 50% varians indikator-indikatornya, Sehingga seluruh indikator layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Discriminant Validity

Discriminant Validity diuji menggunakan metode *Cross Loading* dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). *Cross Loading* bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator memiliki nilai *loading* yang lebih tinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Sementara itu, nilai HTMT dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila berada di bawah 0,90 (Henseler dan Sarstedt dalam Yamin 2023:15).

Tabel 3. Nilai *Cross Loading*

Indikator	<i>Employee Engagement</i>	Fasilitas Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
EE1	0,867	-0,168	0,317	0,356
EE2	0,817	-0,141	0,277	0,338
EE3	0,922	-0,027	0,486	0,516
EE4	0,927	-0,043	0,444	0,494
EE5	0,775	-0,034	0,255	0,320
EE6	0,815	0,015	0,362	0,417
FK1	-0,132	0,835	0,135	0,382
FK2	-0,030	0,824	0,340	0,442
FK3	0,044	0,795	0,355	0,533
FK4	-0,048	0,865	0,379	0,508
FK5	-0,108	0,829	0,360	0,432
FK6	-0,010	0,878	0,506	0,610
FK7	-0,060	0,830	0,290	0,449
FK8	-0,081	0,838	0,415	0,520
FK8	-0,148	0,908	0,375	0,479
FK10	-0,057	0,778	0,396	0,521
KK1	0,317	0,375	0,850	0,549
KK2	0,378	0,310	0,854	0,725
KK3	0,405	0,357	0,891	0,629
KK4	0,289	0,296	0,772	0,555
KK5	0,203	0,456	0,747	0,502
KK6	0,327	0,396	0,886	0,709
KK7	0,284	0,425	0,831	0,715
KK8	0,443	0,442	0,856	0,661
KK9	0,411	0,316	0,869	0,613
KK10	0,528	0,359	0,884	0,832
KP1	0,425	0,612	0,701	0,880
KP2	0,258	0,548	0,743	0,833
KP3	0,433	0,435	0,669	0,885
KP4	0,516	0,457	0,724	0,911
KP5	0,503	0,568	0,642	0,892
KP6	0,391	0,482	0,696	0,890
KP7	0,488	0,554	0,705	0,895
KP8	0,448	0,545	0,650	0,919

sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS 4.0

Tabel 3, menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi terhadap konstraknya sendiri dibandingkan terhadap konstruk lain, dan seluruh nilai loading terhadap konstruk asalnya berada di atas 0,70. Sebagai contoh, indikator EE1 memiliki loading sebesar 0,867 terhadap *Employee Engagement*, jauh lebih besar dibandingkan loading-nya terhadap Fasilitas Kerja (-0,168), Kepuasan Kerja (0,317), maupun Kinerja Pegawai (0,356). Pola yang sama konsisten terjadi pada seluruh indikator lainnya, sehingga kriteria cross loadings terpenuhi.

Tabel 4. Nilai HTMT

Hubungan AntarKonstruk	Nilai HTMT	Keterangan
Fasilitas Kerja <-> <i>Employee Engagement</i>	0,121	Memenuhi Syarat

Kepuasan Kerja <-> <i>Employee Engagement</i>	0,435	Memenuhi Syarat
Kepuasan Kerja <-> Fasilitas Kerja	0,445	Memenuhi Syarat
Kinerja Pegawai <-> <i>Employee Engagement</i>	0,502	Memenuhi Syarat
Kinerja Pegawai <-> Fasilitas Kerja	0,605	Memenuhi Syarat
Kinerja Pegawai <-> Kepuasan Kerja	0,802	Memenuhi Syarat

Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS 4.0

Berdasarkan Tabel 4, menunjukkan bahwa seluruh nilai HTMT berada di bawah ambang batas tersebut, dengan nilai tertinggi terdapat pada hubungan Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,802 dan nilai terendah pada hubungan Fasilitas Kerja dengan *Employee Engagement* sebesar 0,121. Berdasarkan hasil pengujian *Cross Loadings* dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dan konstruk telah memenuhi persyaratan validitas diskriminan. Dengan demikian, setiap indikator mampu merepresentasikan konstruknya secara tepat serta dapat dibedakan dari konstruk lain dalam penelitian ini.

Composite Reliability

Composite Reliability digunakan untuk menilai tingkat konsistensi internal dari indikator-indikator yang membentuk suatu konstruk. Menurut Hair et al., (2022) dalam (Yamin 2025:15), suatu konstruk dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik apabila nilai *composite reliability* mencapai $\geq 0,70$, menunjukkan bahwa indikator-indikatornya memiliki tingkat keandalan yang cukup.

Tabel 5. Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i> (rho-a)	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0,953	Reliabel
Fasilitas Kerja	0,960	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,961	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,963	Reliabel

Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS 4.0

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa nilai *Composite Reliability* untuk semua variabel penelitian lebih dari 0,7, yang mengindikasikan bahwa data yang diperoleh memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan layak digunakan dalam penelitian.

Cronbach's Alpha

Menurut Hair et al., (2021) dalam (Yusriani et al., 2025:67), suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$.

Tabel 6. Nilai *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0,926	Reliabel
Fasilitas Kerja	0,953	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,955	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,962	Reliabel

Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS 4.0

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah evaluasi *outer model* menunjukkan bahwa seluruh indikator dan konstruk telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, selanjutnya dilakukan evaluasi inner model. Tahap ini bertujuan untuk mengevaluasi kemampuan model struktural dalam menjelaskan hubungan antarvariabel laten. Adapun hasil evaluasi *inner model* meliputi koefisien determinasi (R^2), *predictive relevance* (Q^2), dan *path coefficient*, sebagaimana disajikan berikut ini.

R-Square (R^2)

Uji *R-Square* digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hair et al., dalam (Yamin 2025:12) berpendapat nilai R^2 sebesar 0,75 menunjukkan model kuat, 0,50 sedang, dan 0,25 lemah. Semakin tinggi nilai R^2 , dengan begitu semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian.

Tabel 7. Nilai *R-Square* (R^2)

Variabel Endogen	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0,410	0,391
Kinerja Pegawai	0,758	0,746

Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS 4.0

Berdasarkan Tabel 7, nilai R^2 untuk variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,758 atau 75,8%, yang berarti variabel *Employee Engagement*, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan mampu menjelaskan 75,8% variasi pada Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 24,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai ini tergolong dalam kategori substansial/kuat. Sementara itu, nilai R^2 untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,410 atau 41,0%, yang menunjukkan bahwa *Employee Engagement* dan Fasilitas Kerja mampu menjelaskan 41,0% variasi pada Kepuasan Kerja, dan tergolong dalam kategori lemah menuju moderat.

Predictive Relevance (Q^2)

Uji *Predictive Relevance* Q^2 merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai relevansi prediktif suatu model. Hair et al., dalam (Yamin 2025:13) menyatakan bahwa model dianggap memiliki kemampuan prediksi yang baik apabila nilai $Q^2 > 0$.

Tabel 8. Nilai *Predictive Relevance* (Q^2)

Variabel Endogen	SSO	SSE	Q^2 (1-SSE/SSO)
Kepuasan Kerja	650	474,349	0,270
Kinerja Pegawai	520	228,175	0,561

Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS 4.0

Berdasarkan Tabel 8, menunjukkan bahwa nilai Q^2 untuk Kepuasan Kerja sebesar 0,270 dan Kinerja Pegawai sebesar 0,561, keduanya bernilai lebih besar dari nol ($Q^2 > 0$). Dengan demikian, model penelitian ini memiliki relevansi prediktif (predictive relevance) yang baik terhadap kedua variabel endogen tersebut.

Path coefficient

Uji *Path Coefficient* digunakan untuk melihat arah dan kekuatan hubungan antar variabel dalam model penelitian. Nilai koefisien yang semakin mendekati +1 menunjukkan hubungan positif yang semakin kuat, sedangkan nilai yang mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif yang semakin kuat.

Tabel 9. Nilai *Path coefficients*

<i>Path Coefficient</i>	
EE -> KK	0.466
EE -> KP	0.319
FK -> KK	0.473
FK -> KP	0.413
KK -> KP	0.458

Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS 4.0

Berdasarkan Tabel 9, seluruh nilai path coefficient bernilai positif, yaitu berkisar antara 0,319 hingga 0,473. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh hubungan antarvariabel dalam model penelitian memiliki arah hubungan yang positif. Hubungan terkuat ditunjukkan oleh pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,473, diikuti oleh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,466, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,458, Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,413, dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,319. Dengan demikian, semakin besar nilai koefisien jalur, semakin kuat pengaruh antarvariabel dalam model penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja merupakan hubungan yang paling kuat dibandingkan dengan hubungan antarvariabel lainnya.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa model penelitian bebas dari permasalahan statistik yang dapat memengaruhi hasil analisis. Pengujian ini difokuskan pada Uji *Multikolinearitas* (VIF). Uji *multikolinearitas* dilakukan dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk mengidentifikasi adanya korelasi antarvariabel independen. Model dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas apabila memiliki nilai

VIF < 5. Sementara itu, nilai VIF pada kisaran 3-5 masih dapat ditoleransi, sedangkan nilai VIF di bawah 3 menunjukkan bahwa model tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Tabel 10. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

	VIF
EE -> KK	1.005
EE -> KP	1.373
FK -> KK	1.005
FK -> KP	1.384
KK -> KP	1.696

Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS 4.0

Berdasarkan Tabel 10, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada seluruh hubungan antarvariabel berada pada kisaran 1,005 hingga 1,696. Seluruh nilai VIF tersebut berada di bawah batas yang direkomendasikan, yaitu di bawah 5. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga tidak terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel independen. Dengan demikian, model penelitian telah memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antar variabel dalam penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* dalam aplikasi *SmartPLS* dengan melihat nilai *t-statistic* dan *p-value*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05, sedangkan hipotesis ditolak apabila nilai *t-statistic* ≤ 1,96 dan *p-value* ≥ 0,05.

Tabel 11. Hasil Analisis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Hipotesis	Hubungan Antarvariabel	Original Sample (O)	T Statistics	P Values
H1	<i>Employee Engagement</i> - > Kepuasan Kerja	0,466	6,121	0,000
H2	Fasilitas Kerja -> Kepuasan Kerja	0,473	5,424	0,000
H3	<i>Employee Engagement</i> - > Kinerja Pegawai	0,319	4,215	0,000
H4	Fasilitas Kerja -> Kinerja Pegawai	0,413	5,674	0,000
H5	Kepuasan Kerja ->	0,458	4,828	0,000

Kinerja
Pegawai

Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS 4.0

Tabel 12. Hasil Analisis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Hipotesis	Hubungan Antarvariabel	Original Sample (O)	T Statistics	P Values
H6	<i>Employee Engagement</i> - > Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,213	3,516	0,000
H7	Fasilitas Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,217	3,585	0,000

Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS 4.0

Berdasarkan Tabel 11 dan Tabel 12, hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima, masing-masing hubungan memiliki nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05.

H1 (Diterima): *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulut.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai path coefficient sebesar 0,466, t-statistic sebesar 6,121, dan p-value sebesar 0,000, sehingga H1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *Employee Engagement* pegawai, semakin tinggi pula Kepuasan Kerja yang dirasakan. Hal ini sesuai dengan teori Leiter (2016) yang menjelaskan *Employee Engagement* melalui vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (fokus). Pegawai yang memiliki semangat, dedikasi, dan fokus dalam bekerja cenderung memiliki pengalaman kerja yang lebih positif sehingga meningkatkan Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Askar et al. (2025), Chaerunissa dan Pancasasti (2021), serta Saranga (2022) yang menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H2 (Diterima): Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulut.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai path coefficient sebesar 0,473, t-statistic sebesar 5,424, dan p-value sebesar 0,000, sehingga H2 diterima. Nilai tersebut merupakan pengaruh langsung terbesar terhadap Kepuasan Kerja dan sedikit lebih tinggi dibandingkan *Employee Engagement* sebesar 0,466. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas yang

tersedia, semakin tinggi Kepuasan Kerja pegawai. Temuan tersebut sesuai dengan Sabri dan Susanti (2021) bahwa fasilitas kerja perlu sesuai kebutuhan, mudah digunakan, mampu mengoptimalkan hasil kerja, mempercepat proses kerja, dan ditempatkan dengan tepat. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hartanto et al. (2025) serta Hidayat et al. (2022) yang menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H3 (Diterima): Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulut.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai path coefficient sebesar 0,319, t-statistic sebesar 4,215, dan p-value sebesar 0,000, sehingga H3 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan pegawai dalam pekerjaan, semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Nilai 0,319 merupakan pengaruh langsung terkecil dalam model penelitian. Sesuai dengan Leiter (2016), semangat, dedikasi, dan fokus mendorong pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan Chaerunissa dan Pancasasti (2021), Domili et al. (2022), Gentari et al. (2023), Amping et al. (2023), Jimoh (2025), serta Rustina et al. (2025) yang menunjukkan bahwa Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H4 (Diterima): Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulut.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai path coefficient sebesar 0,413, t-statistic sebesar 5,674, dan p-value sebesar 0,000, sehingga H4 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Fasilitas Kerja, semakin tinggi Kinerja Pegawai. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja lebih besar dibandingkan Employee Engagement sebesar 0,319, tetapi lebih rendah dibandingkan Kepuasan Kerja sebesar 0,458. Sesuai dengan Sabri dan Susanti (2021), fasilitas yang sesuai kebutuhan, mudah digunakan, dan mampu mempercepat proses kerja dapat membantu pegawai menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hartanto et al. (2025), Mulyadi et al. (2022), Fadilah dan Banin (2022), serta Manullang et al. (2022) yang menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H5 (Diterima): Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulut.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai path coefficient sebesar 0,458, t-statistic sebesar 4,828, dan p-value sebesar 0,000, sehingga H5 diterima. Nilai tersebut merupakan pengaruh langsung terbesar terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan Employee Engagement dan Fasilitas Kerja. Sesuai dengan teori Spector, Kepuasan Kerja menggambarkan perasaan individu terhadap pekerjaan dan berbagai aspek di dalamnya. Pegawai yang memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan cenderung lebih terdorong melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan Haedar et al. (2021),

Chaerunissa dan Pancasasti (2021), Saranga (2022), Amping et al. (2023), Jimoh (2025), serta Rustina et al. (2025) yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H6 (Diterima): Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulut.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai path coefficient sebesar 0,213, t-statistic sebesar 3,516, dan p-value sebesar 0,000, sehingga H6 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Employee Engagement tidak hanya berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai, tetapi juga melalui peningkatan Kepuasan Kerja. Hubungan ini menunjukkan bahwa semangat, dedikasi, dan fokus dalam bekerja dapat meningkatkan Kepuasan Kerja yang selanjutnya berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan Askar et al. (2025), Chaerunissa dan Pancasasti (2021), serta Saranga (2022) yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai.

H7 (Diterima): Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulut.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai path coefficient sebesar 0,217, t-statistic sebesar 3,585, dan p-value sebesar 0,000, sehingga H7 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai, tetapi juga melalui peningkatan Kepuasan Kerja. Pengaruh tidak langsung Fasilitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebesar 0,217 sedikit lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung Employee Engagement sebesar 0,213. Sesuai dengan Sabri dan Susanti (2021), fasilitas yang memadai dapat memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam bekerja sehingga meningkatkan Kepuasan Kerja dan selanjutnya mendukung Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hartanto et al. (2025) serta Mulyadi et al. (2022) yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

1. Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Semakin tinggi semangat, dedikasi, dan fokus pegawai, semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dirasakan.
2. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja.
3. Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, meskipun pengaruh langsungnya merupakan yang paling kecil dalam model penelitian.
4. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga fasilitas yang memadai dapat mendukung efektivitas pelaksanaan tugas.

5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan memiliki pengaruh langsung terbesar terhadap Kinerja Pegawai.
6. Kepuasan Kerja mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai.
7. Kepuasan Kerja mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh tidak langsung Fasilitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sedikit lebih besar dibandingkan Employee Engagement.

Saran

1. Pegawai diharapkan terus meningkatkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan serta memanfaatkan fasilitas yang tersedia secara optimal untuk mendukung Kepuasan Kerja dan Kinerja.
2. Sekretariat DPRD Provinsi Sulut disarankan mempertahankan dan meningkatkan Employee Engagement serta menyediakan fasilitas kerja yang sesuai kebutuhan, mudah digunakan, dan mampu mendukung kelancaran pekerjaan sehingga Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai dapat meningkat.
3. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, atau lingkungan kerja, serta menggunakan objek, jumlah responden, atau metode penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Askar, A., Massie, R., G., A., Inkiriwang, C., M., M., Pakpahan, M. (2025). Pengaruh *Employee Engagement* dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja: Studi Pada Rumah Sakit UMMI Kota Bogor. *SEIKO: Journal of Management & Business*. 8(2), 885-890.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/10173/6128>
- Akbar, A. K. I., Praja, Y., Pramesthi, R. A. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, FASILITAS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ASN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DPUPP KABUPATEN SITUBONDO. *JME: Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*. 1(1).
https://repository.unars.ac.id/id/eprint/2558/1/Jurnal%20Ach.%20Kiswandha%20Islam%20Akbar_202013077.pdf
- 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*. Vol 2, No 1.
<https://ukitoraja.id/index.php/semnas/article/view/105/104>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power In Social Life*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Chaerunissa, E., Pancasasti, R. (2021). Pengaruh *Employee Engagement* Dan Commitment Organization Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Departemen Operasi PT Cogindo Daya Bersama PLTU Pelabuhan

- Ratu). *JRBMT: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*. 5(2), 126-146.
<https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM/article/view/13080/8051>
- Domili, N., Hinel, R., Rahman, E. (2022). Pengaruh Human Capital dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol 5, No 2.
<https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/16585>
- Febriantina, S. (2023). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR*. Samudra Biru.
- Fadilah, F., Banin, Q., A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung. *JIMBIS: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 1(2), 154-170. <https://ejournal.stiesia.ac.id/jimbis/article/view/5362/758>
- 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.
<https://www.journal.literasisains.id/index.php/mamen/article/view/1375/808>
- Gallup. (2026). *State of the Global Workplace 2026 Report*. Diakses dari
<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Harahap, M. G., Radiansyah, A., Nurdin, Ihsan, A. M. N., Sampe, F., Rusmalinda, S., Faridy, N., Sirojudin, H. A., Thoriq, M. R., Maulidizen, A., Marjuki, A., Devila, R., Kirana, N. K., Alimuddin, M., Mukhlisiah, R. (2023). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT SADA KURNIA PUSTAKA.
- Haedar, C. S. Z., Sendow, G. M., Kawet, R. (2021). Pengaruh *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 9(3), 7-15.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/34527>
- Hartanto, E., Suryani, A., Sudirman. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pengembangan Karir Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *J-MAS: Jurnal Manajemen dan Sains*. 10(1), 10-16.
https://www.researchgate.net/publication/397408320_Pengaruh_Fasilitas_Kerja_dan_Pengembangan_Karir_terhadap_Kepuasan_Kerja_Serta_Dampaknya_pada_Kinerja_Pegawai_pada_Sekretariat_Daerah_Kabupaten_Tanjung_Jabung_Barat
- Hidayat, F., Suwandi, S., Akyuwen, R. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara Di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Tegal. <https://www.academia.edu/download/87231901/6231-1-19365-1-10-20220220.pdf>
- Heryanto, T. (2024). *Manajemen Perguruan Tinggi: Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*. CV. Mega Press Nusantara.

- Jimoh, A. L. (2025). The effect of *Employee Engagement* and job satisfaction on job performance: the role of perceived organizational support. *Journal of Management Development*.
https://www.researchgate.net/publication/396649125_The_effect_of_employee_engagement_and_job_satisfaction_on_job_performance_the_role_of_perceived_organizational_support
- Kaswan. (2021). *Kompetensi Interpersonal dalam Organisasi*. CV. ANDI OFFSET.
- Kanan, Y., Irwan, A., Likewati, W. O. (2026). Pengaruh Fasilitas Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan Propinsi Papua Barat Daya. *Jurnal Lentera Bisnis*. Vol 15, No 1. <https://plj.ac.id/ojs/index.php/jrlab/article/view/2067/1453>
- Kurniawanto, H., Rahmadi, Z. T., Wahyudi, M. A. (2022). Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*. Vol 3, No 3. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/209/157>
- Lilo, A. N. G., Ardiansari, A. (2025). The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction as a Mediation Variable. *Research Horizon*. 5(4), 1111-1124.
<https://journal.lifescifi.com/index.php/RH/article/view/736/592>
- Luhglatno, Kumala, D., Wardhana, A., Prasetya, P., Lukiastuti, F., Lustono, Yulianti, M. L., Djou, L. G., Susanti, A., Sriharyati, S., Susila, M. R., Ginting, M. L., Irdhayanti, E., Bilgies, A. F., Hardiwinoto. (2024). *Metode penelitian manajemen*. Eureka Media Aksara.
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HILON Sumatera. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1).
<https://scholar.archive.org/work/ikjo7pbj7zdwbjy2i7hjk7pn6u/access/wayback/http://ejournal.ust.ac.id/index.php/KUKIMA/article/download/1806/1684>
- Mulyadi, O., Dharma, R., Eliza, Y., Putri, D., A. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bakrie Pasaman Plantations. *JOSEAMB: Journal of Education and Management Business*. 1(1), 38-47. <https://rcf-indonesia.org/jurnal/index.php/JOSEAMB/article/view/47/25>
- Musfar, T. F. (2026). *Strategi Menulis Skripsi Manajemen Teknik Penyusunan, Penyajian, dan Evaluasi*. CV. FENIKS MUDA SEJAHTERA.
- Maharani, N. K. A. K., Anggraini, N. P. T., Jodi, I. W. G. A. S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kamaniyya Hotel Petitenget. *VALUES*. Vol 5, No. 3. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/10517/7899>

- Nupratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai KPU Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36-46. <https://investasi.unwir.ac.id/index.php/investasi/article/view/184/106>
- Nasution, U. H., Junaidi, L. D. (2024). *Metode Penelitian*. PT. SERASI MEDIA TEKNOLOGI.
- Oktavia, A. (2021). Analisis Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(1). <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/otonomi/article/view/1604/1150>
- Pelasula, O., Tjokro, C. I., Nanulaitta, D. T., Tousalwa, C. C. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Administrasi Terapan*. 3(2), 2964-3619. <https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JAT/article/view/2923>
- Rahman, Hakimah, Y., Dewi, M. P., Endratno, H., Alfalisyanto, Herlina, T., E., Yasin, M., Karyasa, T., B., Agustini, I., S. (2022). *BUKU AJAR MANAJEMEN SDM*. CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Rezeki, F. (2022). *Strategi dan Implementasi Kinerja Karyawan Pada Usaha Dagang*. PT. KIMSHAFI ALUNG CIPTA.
- Ruki, M. N. (2024). *FAKTOR-FAKTOR KUNCI DALAM KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI*. CV. BUDI UTAMA.
- Rustina, E., Dermawan, A., Vidyaningrum, B., Suwandi. (2025). The Impact of Job Satisfaction and Employee Engagement on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol 13, No 3. <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/view/3336/2521>
- Romy, E., Ardansyah, M. (2022). *Teori dan Perilaku Organisasi*. UMSU Press.
- Soelistya, D. (2022). *Buku Ajar KEPEMIMPINAN STRATEGIS*. Nizamia Learning Center.
- Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Martha, D., Agustina, A., Solihat, I., Chandra, F., Musdalifah, S. Rachmat, R. A., Gusnafitri, Awa, Baqi, M. P. A., Meliana, Sugina, Lailla, N., Nurrokhim, I., Soleh, O., Solihin, I. (2024). *MANAJEMEN KOMPENSASI*. PT. SADA KURNIA PUSTAKA.
- Susita, D., Busharmaidi, Febriantina, S. (2023). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Samudra Biru.
- Saranga, R. (2022). Pengaruh *Employee Engagement*, Work-Life Balance Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT Prasetya Dwidharma Kantor Makassar). <https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/13834/>
- Swarjana, I., K. (2022). *POPULASI-SAMPEL Teknik Sampling & Bias dalam Penelitian*. CV. ANDI OFFSET.

- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, And Consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tukiran, M., Sofi, N. A., Anas, W. P. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. PT KANISIUS.
- Tiong, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori dan Praktik*. CV. BUDI UTAMA.
- Tambunan, T., S. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. *Journal Business and Management*. 1(1), 42-53.
https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/business_management/article/view/696/749
- Teting, N., Karhab, R. S., Jubaidi. (2025). Pengaruh *Employee Engagement* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol 8, No 4. <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/download/1564/1254>
- Wijonarko, G., Setiawan, B. (2024). *TEORI ORGANISASI*. Scopindo Media Pustaka.
- Widyawati, S. R., Rahmawati, N. I. (2025). *MANAJEMEN SDM STRATEGI: Membangun Keunggulan Kompetitif Melalui Sumber Daya Manusia*. Wawasan Ilmu.
- Wardiansyah, D. R., Indrawati, N. K., Kurniawati, D. T. (2024). The effect of employee motivation and *Employee Engagement* on job performance mediated by job satisfaction. *INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH IN BUSINESS AND SOCIAL SCIENCE*. Vol 13, No 1. <https://www.ssbfnct.com/ojs/index.php/ijrbs/article/view/3133/2196>
- Yandi, A., Ismiasih, & Trimeran, R. (2023). Indikator Fasilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Pt. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat. *JIMANGGIS: Jurnal Ilmiah Management Agribisnis*. 4(1). <http://www.ejournal.pps-unisti.ac.id/index.php/jimanggis/article/view/149/128>
- Yohanis, Putro, G. S., Putri, A., Arfiany, Basri, M., Slamet, S., Jannah, M., Paembonan, G., Sartika, R. A., Hikmah. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Nasya Expanding Management.
- Yamin, S. (2025). *Kombinasi SEM PLS & necessary condition analysis*. Dewangga Energi Internasional.
- Yamin, S. (2023). *Olah data statistik: Smart PLS 3, Smart PLS 4, AMOS & STATA* (Edisi 3). Dewangga Energi Internasional.
- Yamin, S. (2025). *Paham analisis data SEM PLS Smart tPLS 4 & 3*. PT. Dewangga Energi Internasional.
- Yusriani, S., Utomo, K. W., & Patirol, S. P. S. (2025). *Penerapan efikasi diri dan dukungan sosial sebagai upaya pengendalian stres kerja bagi pekerja internasional*. Deepublish Digital (Grup Penerbitan CV Budi Utama).