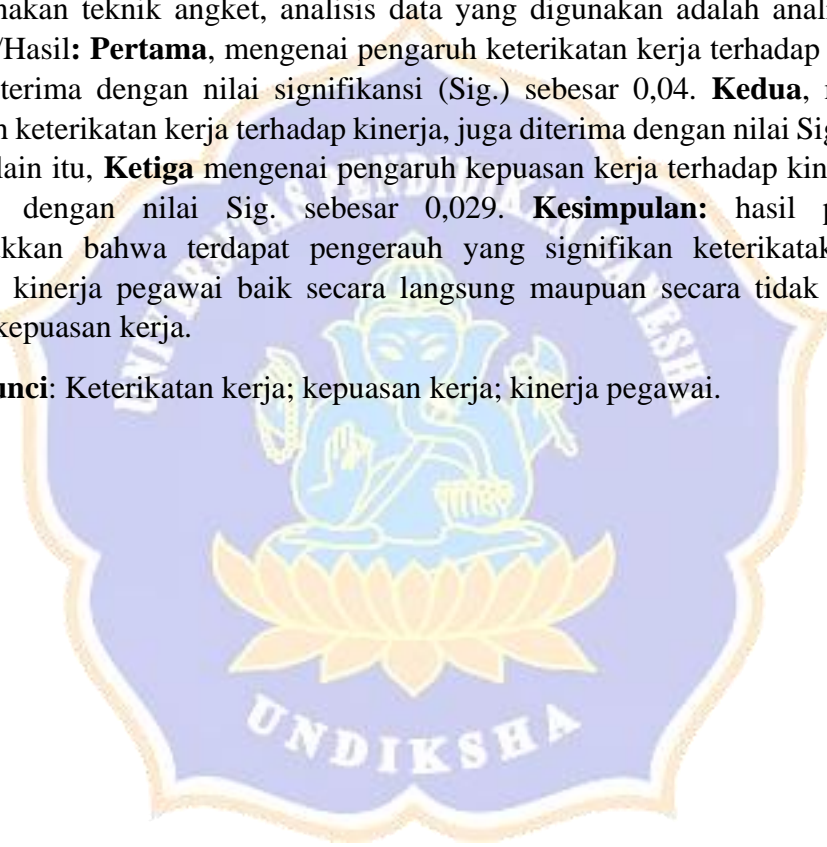


ABSTRAK

Pendahuluan/Tujuan Utama: mengkaji pengaruh keterikatan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai. **Latar belakang Masalah:** masih belum optimalnya pelayanan yang diberikan oleh pegawai pemerintah kepada masyarakat. **Kebaruan:** keterbaruan penelitian ini dapat dilihat dari variabel-variabel yang digunakan dimana pada penelitian ini lebih fokus pada keterikatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. **Metode Penelitian:** Penelitian ini merupakan penelitian ex-post facto (pengukuran setelah kejadian). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil di pemerintah daerah Kabupaten Buleleng yang berjumlah 1040 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket, analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. **Temuan/Hasil: Pertama,** mengenai pengaruh keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja, diterima dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,04. **Kedua,** mengenai pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja, juga diterima dengan nilai Sig. sebesar 0,03. Selain itu, **Ketiga** mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, juga diterima dengan nilai Sig. sebesar 0,029. **Kesimpulan:** hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Keterikatan kerja; kepuasan kerja; kinerja pegawai.



ABSTRACT

This study aims to examine the direct and indirect effects of job engagement on employee performance through job satisfaction. The background problem is the suboptimal service provided by government employees to the public. The novelty of this research lies in its focus on the relationship between job engagement and performance through job satisfaction. The research method employed is an ex-post facto design, with a population of 1040 civil servants in the Buleleng District's local government. Data collection involves questionnaires, while data analysis utilizes path analysis. The findings indicate that job engagement significantly influences job satisfaction (Sig. = 0.04) and performance (Sig. = 0.03). Additionally, job satisfaction also has a significant impact on performance (Sig. = 0.029). Therefore, the study concludes that job engagement significantly affects employee performance, both directly and indirectly through job satisfaction.

Keyword; job engagement; job satisfaction; employee performance

