

Employee Engagement Memoderasi Pengaruh Worklife Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Asn di Lingkungan Kesekretariatan Kabupaten Ende

Employee engagement moderates the influence of work-life balance and job satisfaction on the performance of civil servants in the Secretariat of Ende Regency

Aldi Saputra MZ Mochsen, Yupono Bagyo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malang

INFO ARTIKEL

Riwayat artikel:

Received 10 April 2026

Revised 15 April 2026

Accepted 20 April 2026

Available online 30 April 2026

Keywords: Employee Engagement, Worklife Balance, Kepuasan Kerjadan Kinerja

Keywords: Employee Engagement, Worklife Balance, Performance Management Satisfaction.



Artikel ini merupakan artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis pengaruh worklife balance terhadap kinerja ASN, kepuasan kerja terhadap kinerja ASN, employee engagement terhadap worklife balance ASN, employee engagement terhadap kepuasan kerja ASN, employee engagement terhadap kinerja ASN, employee engagement memoderasi pengaruh worklife balance terhadap kinerja ASN dan employee engagement memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatory, adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah ASN di Lingkungan Kesekretariatan Kabupaten Ende yaitu sebanyak 113 pegawai dengan jumlah sampel sebanyak 53 sampel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis). Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara worklife balance terhadap kinerja ASN, adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja ASN, employee engagement berpengaruh terhadap worklife balance. Employee engagement berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, adanya pengaruh signifikan antara employee engagement terhadap kinerja ASN. Employee engagement terbukti sebagai variabel moderasi pada pengaruh antara worklife balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN.

ABSTRACT

The aim of this research is to examine and analyze the influence of work-life balance on ASN performance, job satisfaction on ASN performance, employee engagement on ASN work-life balance, employee engagement on ASN job satisfaction, employee engagement on ASN performance, employee engagement moderates the influence of work-life balance on ASN performance and employee engagement moderates the influence of job satisfaction on ASN performance. This research is explanatory research, the population in this research is ASN in the Secretariat Environment of Ende Regency, namely 113 employees with a total sample of 53 samples. The data analysis method used in this research is path analysis. The test results show that there is a significant influence between work-life balance on ASN performance, there is a significant influence between job satisfaction on ASN performance, employee engagement influences work-life balance. Employee engagement has a significant effect on job satisfaction, there is a significant influence between employee engagement and ASN performance. Employee engagement is proven to be a moderating variable on the influence of work-life balance and job satisfaction on ASN performance.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses memperoleh, mengelola, dan mempertahankan sumber daya manusia sebagai aset paling berharga sehingga melalui perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian sumber daya manusia merupakan bentuk upaya memaksimalkan peran dari sumber daya manusia (Ramadhanti et al., 2022) Jadi peran pentingnya

sumber daya manusia adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi (Ratna Gumilang, 2022).

Kepuasan kerja banyak yang tidak tercapai pada karyawan di sebuah perusahaan. Tidak jarang para pemimpin tidak mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakpuasan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Banyak perusahaan mengalami masalah pada kepuasan karyawannya mulai dari insetif yang kurang, tempat kerja yang kurang nyaman hingga masalah kenaikan jabatan karyawan apabila dibiarkan maka akan terjadi tingkat turnover yang sangat tinggi. Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja dapat memberikan rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, selain itu terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Ahakwa et al., 2021) Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Anugrah et al., 2023). Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang dirasakan karyawan sebagai hasil analisa dari pekerjaannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Badrianto & Ekhsan, (2021) *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Anugrah et al., (2023), Fapohunda, (2014) dan Hastuti, (2022) menunjukkan bahwa pertama, *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Yuwana Irwandi & Sanjaya, (2022) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Selanjutnya hasil penelitian Sjahrudin et al., (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan *work-life balance* tidak mempengaruhi kinerja karyawan dan hasil penelitian Puspitawati & Mujiati, (2023) *work-life balance* mampu meningkatkan kepuasan kerja namun *work-life balance* belum mampu meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja. Adanya perbedaan hasil penelitian atau *gap research* menjadi motivasi untuk melakukan kajian mengenai *employee engagement* memoderasi pengaruh *worklife balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Sekretariat Daerah Kabupaten Ende mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam pengkoordinasian perumusan kebijakan daerah, pembinaan administratif aparatur sipil negara perangkat daerah dan pengendalian pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pemerintahan, ekonomi, pembangunan dan kesejahteraan rakyat serta pelayanan administrasi sangat dibutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi dan komunikasi internal yang baik. Kerangka Pengukuran kinerja di Sekretariat Daerah dilakukan dengan mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Pedoman Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Skala penilaian capaian kinerja setiap indikator menggunakan pijakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012. Pengukuran target dari sasaran strategis yang telah ditetapkan adalah dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja, yang selanjutnya akan dipergunakan untuk mengukur kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Ende Tahun 2021. Pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2021 secara ringkas ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 1. Capaian Indikator Kinerja Utama Sekretariat Daerah Kabupaten Ende Tahun 2021

No.	Indikator Kinerja	Capaian 2020	2021			Target Akhir RPJMD 2023	Capaian s/d 2021 terhadap 2023
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)		
1.	Nilai Akuntabilitas Kinerja	68,19	70,50	66,36	94,13%	83	79,95

Berdasarkan hasil pengukuran sasaran sebagaimana tabel diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja tahun 2021 sebesar 94,13%. Angka tersebut kurang sebesar 14,18% dibandingkan capaian kinerja rata-rata sampai dengan tahun 2021 terhadap target akhir RPJMD 2023 sebesar 79,95%. Pencapaian kinerja sampai tahun 2021 terhadap target akhir 2023 adalah akumulasi dari Realisasi Pencapaian Tahun 2020 digabungkan Realisasi Pencapaian Tahun 2021, maka dari pencapaian 2 tahun tersebut dapat diperoleh target akhir sebesar 79,95% maka menurut skala penilaian capaian kerja memperoleh predikat sangat baik, sedangkan target akhir RPJMD 2023 yang ditetapkan sebesar 83 atau memuaskan. Hal ini menunjukkan kepuasan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ende belum mencapai predikat memuaskan, sehingga berdampak pada pencapaian kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatory, yaitu penelitian yang menjelaskan sebab akibat antara dua atau lebih konsep (variabel) yang akan diteliti (Ramadhanti et al., 2022:57). Penelitian eksplanatory biasanya dilakukan seorang peneliti untuk menjelaskan tentang apakah perubahan kuantitas atau kualitas suatu variabel seiring atau mempengaruhi perubahan kuantitas atau kualitas variabel yang lain. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh employee engagement memoderasi pengaruh worklife balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN di Lingkungan Kesekretariatan Kabupaten Ende.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah ASN di Lingkungan Kesekretariatan Kabupaten Ende yaitu sebanyak 109 pegawai. Dalam konteks tersebut, peneliti menetapkan 52 sampel dari populasi yang telah ditetapkan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis). Prinsip dasar menggunakan path analysis antara lain Wicaksono, (2019):

1. Adanya linearitas; hubungan antara variabel bersifat linier
2. Adanya aditivitas; tidak ada efek-efek interaksi
3. Data berskala interval

4. Adanya rekursivitas, semua anak panah mempunyai satu arah, tidak boleh terjadi pemutaran kembali (looping).
5. Terdapat masukan korelasi yang sesuai.

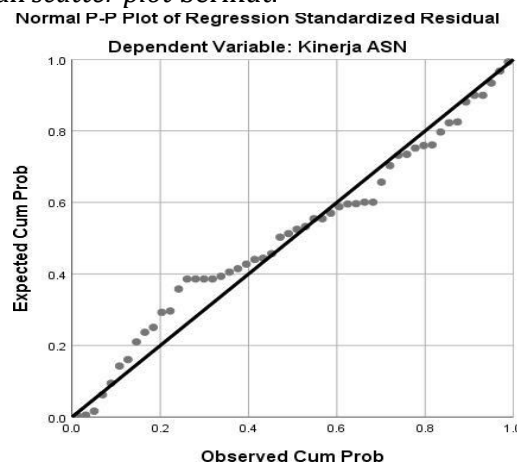
HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji dan normalitas, multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Namun dalam penelitian ini tidak menggunakan uji autokorelasi karena data yang digunakan bukan merupakan data *time series* atau waktu berkala.

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan metode uji sampel *Kolmogorov-Smirnov* dengan *test distribution normal* dimana kriteria yang digunakan yaitu: jika $Sig > \alpha$ taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) maka data penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas data dapat diperoleh nilai sig. lebih besar dari 0,05, yaitu sebesar 0,403. Berdasarkan hasil tersebut maka data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selain berdasarkan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* asumsi normalitas dapat juga dilihat berdasarkan *scatter plot* berikut:



Gambar 1. Scatter Plot

Berdasarkan gambar *scatter plot* tersebut maka dapat diketahui bahwa titik-titik mendekati atau mengikuti garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *Tolerance* mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/\text{tolerance}$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang digunakan adalah untuk nilai *tolerance* 0,10 atau nilai VIF di atas angka 1,00. Berikut ini akan disajikan hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS for windows, secara lengkap hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Worklife Balance	0,534	1,871
	Kepuasan Kerja	0,534	1,871

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas menunjukkan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau nilai VIF diatas angka 1. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah dari besaran *Durbin Watson*. Secara umum nilai *Durbin Watson* yang bisa diambil patokan menurut Santoso (2005) adalah:

1. Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
2. Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
3. Angka D-W di atas +2 berarti autokorelasi negatif.

Hasil pengujian autokorelasi dapat disajikan pada Tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

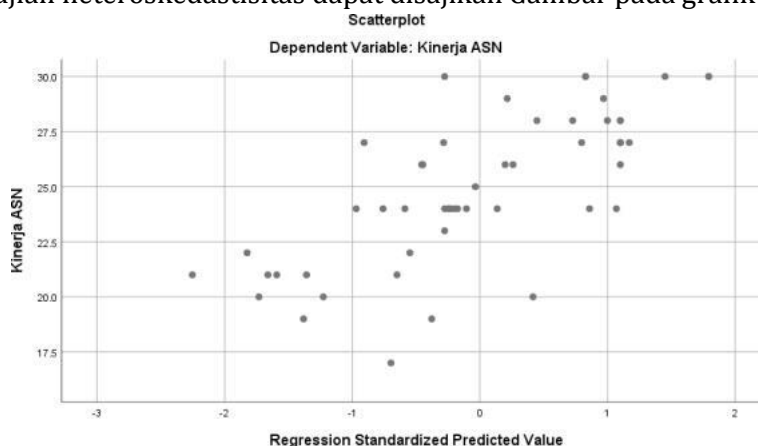
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.734 ^a	.539	.521	2.345	1.764

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi menunjukkan bahwa nilai *Durbin Watson* sebesar 1,764 di mana angka tersebut terletak di antara -2 dan +2 yang berarti tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat disajikan Gambar pada grafik berikut :

**Gambar 2. Hasil Pengujian Heterokedastisitas**

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa titik-titik yang pada grafik *scaterplot* tidak membentuk pola yang jelas serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada

sumbu Y sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan bebas heteroskedastisitas.

Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja ASN

Hasil pengujian pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja ASN dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja ASN

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.409	3.206		1.063	.293
	Worklife Balance	.642	.095	.691	6.755	.000
Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil persamaan maka dapat diuraikan bahwa $a = 3,409$ merupakan nilai konstanta, menunjukkan nilai tetap dari kinerja ASN apabila tidak dipengaruhi oleh *worklife balance*. *Worklife balance* berpengaruh terhadap kinerja ASN dengan koefisien beta sebesar 0,691, thitung sebesar 6,755 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *worklife balance* terhadap kinerja ASN. Artinya jika adanya peningkatan *worklife balance* maka kinerja ASN semakin tinggi. Hasil analisis dapat diketahui koefisien *Adjusted R Square* (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,447, hal ini menjelaskan bahwa pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja ASN dengan kontribusi sebesar 44,7% sisanya sebesar 55,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam persamaan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ASN

Hasil pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ASN

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.184	2.767		2.958	.005
	Kepuasan Kerja	.334	.055	.654	6.109	.000

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil persamaan maka dapat diuraikan bahwa $a = 8,184$ merupakan nilai konstanta, menunjukkan nilai tetap dari kinerja ASN apabila tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN dengan koefisien beta sebesar 0,654, thitung sebesar 6,109 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja ASN. Artinya jika adanya peningkatan kepuasan kerja maka kinerja ASN semakin tinggi. Hasil analisis dapat diketahui koefisien *Adjusted R Square* (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,427, hal ini menjelaskan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN dengan kontribusi sebesar 42,7% sisanya sebesar 57,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam persamaan

Pengaruh Employee Engagement Terhadap Worklife Balance

Hasil pengujian pengaruh *employee engagement* terhadap *worklife balance* dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Worklife Balance*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.723	2.677		5.126	.000
	Employee Engagement	.460	.062	.726	7.466	.000

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil persamaan maka dapat diuraikan bahwa $a = 13,723$ merupakan nilai konstanta, menunjukkan nilai tetap dari *worklife balance* apabila tidak dipengaruhi oleh *employee engagement*. *Employee engagement* berpengaruh terhadap *worklife balance* dengan koefisien beta sebesar 0,726, thitung sebesar 7,466 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *employee engagement* terhadap *worklife balance*. Artinya jika adanya peningkatan *employee engagement* maka *worklife balance* semakin tinggi. Hasil analisis dapat diketahui koefisien *Adjusted R Square* (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,527, hal ini menjelaskan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *worklife balance* dengan kontribusi sebesar 52,7% sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam persamaan

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.163	5.292		3.243	.002
	Employee Engagement	.767	.122	.665	6.296	.000
Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil persamaan maka dapat diuraikan bahwa $a = 17,163$ merupakan nilai konstanta, menunjukkan nilai tetap dari kepuasan kerja apabila tidak dipengaruhi oleh *employee engagement*. *Employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan koefisien beta sebesar 0,665, thitung sebesar 6,296 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *employee engagement* terhadap kepuasan kerja. Artinya jika adanya peningkatan *employee engagement* maka kepuasan kerja semakin tinggi. Hasil analisis dapat diketahui koefisien *Adjusted R Square* (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,442, hal ini menjelaskan bahwa pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 44,2% sisanya sebesar 55,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam persamaan

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja ASN dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja ASN

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.340	2.111		2.055	.045
	Employee Engagemen t	.478	.049	.812	9.843	.000

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil persamaan maka dapat diuraikan bahwa $a = 4,340$ merupakan nilai konstanta, menunjukkan nilai tetap dari kinerja ASN apabila tidak dipengaruhi oleh *employee engagement*. *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja ASN dengan koefisien beta sebesar 0,812, thitung sebesar 9,843 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja ASN. Artinya jika adanya peningkatan *employee engagement* maka kinerja ASN semakin tinggi. Hasil analisis dapat diketahui koefisien *Adjusted R Square* (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,660, hal ini menjelaskan bahwa pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja ASN dengan kontribusi sebesar 66% sisanya sebesar 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam persamaan.

Employee Engagement Memoderasi Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja ASN.

Pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja ASN melalui *employee engagement* secara ringkas dapat disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Pengaruh Langsung, Tidak Langsung Dan Pengaruh Total

Variabel	Varaibel Endoge n	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect	t	Sig.
<i>Worklife Balance</i>	Kinerja ASN	0,691	0	0,691	6.755	0,000
<i>Employee engagemen t</i>	Kinerja ASN	0,812	0	0,812	9,843	0,000
<i>Worklife Balance</i>	Kinerja ASN	0,691	$(0,691 \times 0,812) = 0,561$	1,252	6.755	0,000
N= 52						

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Direct Effeect (pengaruh langsung) *worklife balance* terhadap kinerja ASN yaitu sebesar 0,691.

IndirectEffect (IE) = $PY1X \times PY2Y1$

= $0,691 \times 0,812$

= 0,561

Total Effect = $PY2X + (PY1X \times PY2Y1)$

= $0,691 + 0,561$

= 1,252

Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* terbukti sebagai variabel moderasi pada pengaruh antara *worklife balance* terhadap kinerja ASN. Hasil perhitungan menunjukkan pengaruh total lebih besar dari pada pengaruh secara langsung. Hal ini dibuktikan

dengan hasil perhitungan *Indirect Effect (IE)* yang bernilai 0,561, sedangkan pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja ASN melalui *employee engagement* yaitu sebesar 1,252

***Employee Engagement* Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ASN.**

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN melalui *employee engagement* secara ringkas dapat disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Pengaruh Langsung, Tidak Langsung Dan Pengaruh Total

Variabel	Varaibel Endogene	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect	t	Sig.
Kepuasan Kerja	Kinerja ASN	0,654	0	0,654	6,109	0,000
<i>Employee engagement</i>	Kinerja ASN	0,812	0	0,812	9,843	0,000
Kepuasan Kerja	Kinerja ASN	0,654	(0,654x0,812) =0,531	1,185	6,109	0,000
N= 52						

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Direct Effeect (pengaruh langsung) kepuasan kerja terhadap kinerja ASN yaitu sebesar 0,654.

IndirectEffect (IE) = $PY1X \times PY2Y1$

= $0,654 \times 0,812$

= 0,531

Total Effect = $PY2X + (PY1X \times PY2Y1)$

= $0,654 + 0,531$

= 1,185

Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* terbukti sebagai variabel moderasi pada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja ASN. Hasil perhitungan menunjukkan pengaruh total lebih besar dari pada pengaruh secara langsung. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan *Indirect Effect (IE)* yang bernilai 0,654, sedangkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN melalui *employee engagement* yaitu sebesar 1,185. Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan meningkatnya *employee engagement* dalam hal ini yang ditunjukkan dengan karyawan merasa selalu bersemangat untuk pergi bekerja, merasa bergairah ketika bekerja dan tidak mudah menyerah meskipun ada halangan dan kesulitan dalam bekerja. Peningkatan *employee engagement* juga ditunjukkan dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama pada saat tertentu, memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja, merasa tertantang pada saat bekerja, merasa antusias terhadap pekerjaan. merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna dan memiliki tujuan merasa bahagia ketika bekerja dengan sungguh-sungguh serta sangat terlibat dalam pekerjaan maka dapat meningkatkan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja ASN.

SIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dapat diurai kan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *worklife balance* terhadap kinerja ASN, artinya jika adanya peningkatan *worklife balance* maka kinerja asn semakin tinggi.

2. Hasil analisis dapat diketahui adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja ASN. Artinya jika adanya peningkatan kepuasan kerja maka kinerja ASN semakin tinggi.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara employee engagement terhadap worklife balance. Artinya jika adanya peningkatan employee engagement maka worklife balance semakin tinggi.
4. Employee engagement berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya jika adanya peningkatan employee engagement maka kepuasan kerja semakin tinggi.
5. Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara employee engagement terhadap kinerja ASN. Artinya jika adanya peningkatan employee engagement maka kinerja ASN semakin tinggi.
6. Employee engagement terbukti sebagai variabel moderasi pada pengaruh antara worklife balance terhadap kinerja ASN. Artinya dengan adanya peningkatan employee engagement maka dapat meningkatkan pengaruh worklife balance terhadap kinerja ASN.
7. Employee engagement terbukti sebagai variabel moderasi pada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja ASN. Artinya dengan adanya peningkatan employee engagement maka dapat meningkatkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN.

REFERENSI

- Ahakwa, I., Agba Tackie, E., Afotey Odai, L., & Dartey, S. (2021). The Effects of Job Autonomy, Organizational Learning, and Work Environment on Organizational Commitment of Public Sector Employees in the Ashanti Region of Ghana. *International Journal of Scientific Research and Management*, 1(1), 13.
- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 9.
- Anugrah, Y. H., Apriatni, & Nurseto, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Repository*, 1(1), 8.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 11.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 14.
- Fadli, R., & Hasanudin, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 10.
- Fapohunda, T.M. (2014). An Exploration of the Effects of Work Life Balance on Productivity. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 2(2), 71-89.
- Harja, D. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 11.
- Hastuti, G. H. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan: Work-Life Balance, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan (Suatu Kajian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 9.
- Hermawan, A., Kristiasari, A., Bhiju, F. N., & Manik, D. (2020). Pengembangan Instrumen Evaluasi Kinerja Pada Perpustakaan Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. *Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(1), 1-15.
- Hermawan, S., Octavia, R., & Maryanti, E. (2020). Intellectual Capital, Kinerja Keuangan, Dan Competitive Advantage.

- Hilman, H., Ronny Edward, Y., & Faris, S. (2022). The Effect Of Work Life Balance And Work Stress On Performance With Job Satisfaction As Intervening Variables At The Office Of Themistry Of Religion, Selatan Tapanuli Regency. *International Journal of Science, Technology & Management*, 1(1), 8.
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Motivasi, P., Terhadap, K., Karyawan, K., Yayasan, P., Fadli, R., Fakultas, D., Universitas, E., & Karyawan, K. (n.d.). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(1), 70–79.
- Johari, J., & Yean Tan, F. (2018). *International Journal of Educational Management Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers* Article information: For Authors. *International Journal of Educational Management*, 1(1), 17.
- Lewiuci, P.G., & Mustamu, R.H. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Agora*, 4(2), 101–107.
- Megaster, T., Arumingtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari. *Universitas Muhammadiyah Tangerang Abstrak*, 3(1), 15.
- Murwida, H., Syamsu Rizal, & Erlyn Rosalina. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Seminar Nasional Reset Terapan*, 1(1), 10.
- Ningsih, N. E., & Idris. (2021). Pengaruh Variabel Makroekonomi Terhadap Return Saham Sektor Keuangan di Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 3(2), 17–24.
- Noor Hidayat, F., Suwarsi, S., & Abdurrahman, D. (2017). Pengaruh Work Life Balance terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Pln (Persero) P2b Apb Jabar. *Prosiding Manajemen*, 3(2), 7.
- Puspadewi, U. I., & Suharnomo. (2016). Analisis Tentang Employee Engagement Pada Perusahaan Jasa (Studi Pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 1–14.
- Puspitawati, D., & Mujiati, N. W. (2023). Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Camat Kecamatan Mengwi. *E-Jurnal Manajemen*, 12(5), 460–480.
- Ramadhanti, G. A., Suminar, J. R., Hadisiwi, P., & Yustikasari. (2022). Persepsi Peran dan Gaya Manajemen Konflik Pada Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Jenius*, 5(3), 513–519.
- Ratna Gumilang, R. (2022). Peran Sumber Daya Manusia Dalam Perencanaan dan Pengembangan Karir Pada Organisasi Nirlaba : Tinjauan Pustaka Risa. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(3), 10.
- Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), 69–73.
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 11.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEYKPN, Yogyakarta.
- Sjahrudin, H., Buyamin, B., Idris, R., & Saputra, A. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja : Dampak Fasilitas, Work-Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Herman. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 340–352.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. CV. Alfabeta, Jakarta.

- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1), 8.
- Susanto, N. (2019). Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Natalia Susanto. 7(1).
- Tarigan, C. F., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Work-Family Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Universitas X. *Jurnal EMPATI*, 7(3), 244–251.
- Wicaksono, I. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Islam Indonesia*, 1(1), 42.
- Yuwana Irwandi, F., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda). *Journal of Business Management Education*, 7(2), 1–7.