

Peran kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Keterikatan dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Muhammad Taufik Lesmana

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

muhammadtaufiklesmana@umsu.ac.id

Lisa Handayani

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

lisahndyni2018@gmail.com

Abstrak

Organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif guna mencapai kinerja optimal. Dua faktor penting yang diyakini berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah keterikatan kerja dan kemampuan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterikatan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif *eksplanatory research*. Populasi meliputi semua pegawai tetap PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan yang berjumlah 67 orang dengan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan angket. Teknik analisis data menggunakan alat analisis statistik Smart-PLS dengan tahapan uji analisis outer model, inner model, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung baik keterikatan kerja, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja memediasi pengaruh keterikatan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa pentingnya menciptakan strategi yang mampu meningkatkan kepuasan kerja sebagai langkah strategis untuk mengoptimalkan kinerja pegawai melalui pengaruh keterikatan dan kemampuan kerja.

Kata Kunci

Keterikatan Kerja, Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Salah satu hal tersulit dalam mengelola bisnis adalah membuat staf bekerja secara efektif. Oleh karena itu, para pekerja harus mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan bidang keahliannya. Namun tidak semua pekerja memiliki keterampilan dan bakat yang dibutuhkan bisnis. Jika seorang pegawai memiliki kompetensi, keterampilan, dan antusiasme terhadap pekerjaannya, mereka dapat bekerja dengan efisiensi maksimal dan menghasilkan hasil kinerja yang optimal (Marbun & Jufrizen, 2022). Kinerja dihasilkan oleh pekerjaan yang terkait erat dengan tujuan strategis organisasi, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan meningkatkan perekonomian. Kinerja adalah puncak dari usaha individu dan hasil yang dicapai. Kinerja adalah perilaku aktual yang ditunjukkan setiap individu berdasarkan prestasi profesional mereka sehubungan dengan peran mereka dalam perusahaan. Keberhasilan suatu bisnis sangat bergantung pada kinerja pegawainya (Harahap & Tirtayasa, 2020). Selain itu kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia (Adhan et al., 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja (Maharani et al., 2022). Sikap positif yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaan mereka dikenal sebagai kepuasan kerja, dan sikap ini muncul dari penilaian tempat kerja. Dibandingkan dengan pegawai yang tidak bahagia dan tidak puas, mereka yang puas dengan tempat kerja mereka cenderung merasa puas. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah masalah pribadi. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda berdasarkan nilai-nilai yang penting bagi mereka. Tingkat kepuasan suatu aktivitas meningkat sebanding dengan seberapa besar aktivitas tersebut dianggap sesuai dengan preferensi pribadi. Perasaan bahagia atau tidak bahagia, kepuasan atau ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya, semuanya dicirikan oleh tingkat kepuasan mereka (Lesmana et al., 2022). Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan (Khair & Hakim, 2020)..

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah keterikatan kerja. Pada dasarnya apabila organisasi ingin meraih kinerja yang baik dan optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka pegawainya haruslah merasa terikat dengan organisasi agar pegawai rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan (Yusnandar & Viawanty, 2021). Persoalan untuk meningkatkan rasa keterikatan kerja terhadap organisasi tidaklah mudah karena dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu sama lain. Rasa engaged adalah suatu keterikatan kerja, keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi, rasa memiliki, loyalitas, dan rasa bangga terhadap pekerjaan dan juga organisasinya (Meyer & Schneider, 2021). Keterikatan kerja pegawai berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang dapat dilihat dari efektivitas kerjanya. Keterikatan kerja terhadap suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menilai kemajuan suatu organisasi. *Engagement* (keterikatan kerja) sebagai energi atau motivasi dari pegawai untuk membantu organisasi tersebut mencapai tujuannya (Schaufeli, 2021). Pegawai yang memiliki kaitan yang kuat dengan organisasi akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan organisasi (Fatyandri & Yang, 2023).

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan kerja pegawai. Kemampuan kerja pegawai sangat penting bagi organisasi karena setiap pekerjaan memiliki persyaratan khusus yang harus dipenuhi agar dapat bekerja secara efektif. Menyusun pekerja sesuai dengan kapasitas kerjanya sangat penting untuk menyelesaikan tugas (Handoko, 2015). Kemampuan kerja adalah kemampuan untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Komponen mental dan fisik merupakan mayoritas kemampuan manusia, dan kemampuan kerja seseorang dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerjanya (Arif et al., 2020). Kemampuan bekerja merupakan salah satu aspek kedewasaan yang terkait dengan pengetahuan dan kemampuan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman (Sembiring et al., 2021). Kemampuan tidak terlalu berkaitan dengan preferensi seseorang, tetapi lebih berkaitan dengan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas. Kapasitas untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dikenal sebagai kemampuan bekerja. Kemampuan seseorang adalah apa yang memberinya kapasitas untuk melakukan sesuatu, dan kapasitas inilah yang menentukan apakah orang tersebut dapat melakukan pekerjaan tersebut atau tidak (Alfath & Adji, 2021).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan, peneliti menemukan fenomena mengenai kinerja pegawai, dimana kinerja pegawai masih belum maksimal dalam melakukan pekerjaannya seperti masih banyaknya pekerjaan yang belum terealisasi dari target yang ditentukan. Fenomena terkait keterikatan kerja adalah kurang terciptanya komunikasi yang baik dari pegawai kepada pimpinan sehingga menyebabkan keterikatan kerja masih rendah. Fenomena tentang kemampuan kerja dapat dilihat dari masih adanya beberapa pegawai yang kurang kompeten di bidangnya, hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa pegawai yang mengalami kebingungan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Fenomena terkait kepuasan kerja yang rendah karena tuntutan pekerjaan dari atasan yang terlalu memberatkan pegawai tersebut sehingga timbul rasa ketidakpuasan atas pekerjaan yang dikerjakan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah yang dapat diajukan adalah apakah keterikatan kerja dan kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan bagaimana variabel kepuasan kerja memediasi keterikatan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterikatan kerja dan kemampuan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Tujuan berikutnya adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam memediasi keterikatan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan.

Adapun novelty dari penelitian ini adalah terletak pada variabel kepuasan kerja yang dijadikan sebagai variabel mediasi dalam menjembatani keterikatan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Meskipun berbagai studi sebelumnya telah mengidentifikasi pentingnya keterikatan kerja (*employee engagement*) dan kemampuan kerja (*work ability*) dalam memengaruhi kinerja karyawan, masih sedikit penelitian yang secara simultan menguji bagaimana kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh keterikatan dan kemampuan kerja terhadap kinerja, terutama dalam konteks organisasi di Indonesia. Hal inilah yang menjadi celah teoritis dan praktis yang penting untuk diteliti guna memperoleh pemahaman yang lebih holistik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung. Diharapkan hasil penelitian ini nantinya dapat dijadikan rujukan bagi perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja pegawainya di masa yang akan datang.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Kasmir, 2019). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Siagian, 2020). Kinerja seseorang mencakup keterampilan, upaya, dan peluang yang dievaluasi berdasarkan pekerjaan. Adapun kinerja seseorang bisa berbeda-beda tergantung faktor pendorongnya maka yang menentukan perusahaan efektif tidaknya kinerja dapat dilihat dari cara kinerja karyawan di perusahaan tersebut (Farisi et al., 2020). Kinerja yang ditunjukkan individu sering digunakan untuk merujuk pada pencapaian dan tingkat keberhasilan individu dalam menjalankan aktivitas organisasi (Sutrisno, 2019). Menurut (Mangkunegara, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, loyalitas dan komitmen. Indikator kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu (Robbins & Judge, 2017).

Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja adalah suatu keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan, di mana semangat mengacu pada tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang, dan ketekunan bahkan dalam pekerjaan (Schaufeli, 2021). Seorang pegawai dikatakan memiliki keterikatan kerja dalam pekerjaannya apabila pegawai tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi (Bowles & Copper, 2012). Menurut (Bakker & Albrecht, 2018) keterikatan kerja sebagai sesuatu yang bersifat positif yang berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaan yang meliputi pikiran mengenai hubungan antara pekerja atau pegawai dengan pekerjaannya, yang ditandai dengan semangat dan dedikasi serta penghayatan dalam pekerjaan. Sedangkan menurut (Wibowo, 2020) keterikatan kerja adalah perilaku positif pegawai terhadap pekerjaan mereka yang diindikasikan sebagai pegawai yang

memiliki tingkat energi yang tinggi, menjadi antusias tentang pekerjaan mereka, terinspirasi oleh pekerjaan dan hampir tidak memisahkan pekerjaan itu sendiri. Ada 3 faktor utama yang mempengaruhi keterikatan kerja menurut (Robbins & Judge, 2017), yaitu *job demands* (tuntutan kerja), *Job Resources* (sumber daya pekerjaan), dan *personal resources* (sumber daya pribadi). Sedangkan menurut (Kasmir, 2019) keterikatan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor keterlibatan pegawai dalam mengambil keputusan, keterlibatan pegawai dalam menyampaikan ide/gagasan, kesempatan mengembangkan pekerjaan, dan mendapatkan perhatian dari organisasi terhadap keberadaan dan kesehatan pegawai. Indikator keterikatan kerja menurut (Lockwood, 2017) dapat dilihat dari semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*).

Kemampuan Kerja

Menurut (Sofyan, 2014) kemampuan kerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan tertentu. Seseorang harus mempunyai kemampuan agar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya (Alfath & Adji, 2021). Menurut (Robbins & Judge, 2017) kemampuan kerja adalah kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan seseorang dalam memecahkan suatu persoalan atau suatu pekerjaan. Kemampuan kerja terdiri dari bakat mental dan fisik. Kemampuan mental mencakup kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta bakat, keterampilan, dan pengetahuan, sedangkan kemampuan fisik mengacu pada keadaan fisik, kesehatan, kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis bagian tubuh tertentu (Mardikaningsih & Arifin, 2022). Pengetahuan dan keterampilan yang unggul membentuk kemampuan seseorang, pegawai mempunyai kemampuan yang sangat baik dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan kata lain, seorang pekerja dengan kemampuan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi atau kualitas kerja yang sangat baik. Kemampuan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor (Dewi et al., 2023) diantaranya faktor pendidikan, faktor pelatihan, dan faktor pengalaman kerja. Sedangkan menurut (Wibowo, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja terdiri dari latar belakang pribadi, bakat dan minat, sikap kebutuhan, kemampuan analisis dan manipulasi, keterampilan dan kemampuan teknik. Indikator kemampuan kerja menurut (Handoko, 2015) adalah tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh, tingkat Pendidikan non-formal seperti kursus, pelatihan, penataran, pengalaman kerja yang dimiliki, dan kemauan atau minat pegawai terhadap ilmu pengetahuan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut (Robbins & Judge, 2017) merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik pekerjaan seperti pekerjaan itu sendiri, bayaran, supervise, teman kerja, dan promosi. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja Menurut (Bangun, 2019). Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat pekerjaannya (Wibowo, 2020). Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2019). Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan pegawai dalam suatu perusahaan atas peranan atau pekerjaannya. Tingkat rasa puas setiap individu memiliki skala yang berbeda. Pada umumnya bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai aspek situasi pekerjaan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja pegawai menyangkut psikologis yang dirasakan oleh individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya (Siagian, 2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Handoko, 2015) diantaranya adalah faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Indikator

kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat keluar masuk pekerja (*turn over*), tingkat ketidakhadiran kerja, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi (Bakker & Albrecht, 2018).

Kerangka Konseptual

Keterikatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, terlibat di dalamnya secara aktif, dan percaya bahwa kinerjanya sangat penting untuk rasa harga dirinya (Bakker & Albrecht, 2018). Dalam suatu organisasi, tingkat keterikatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri pegawai, dan sebaliknya tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan menyebabkan tingginya tingkat pengunduran diri dan ketidakhadiran dalam suatu organisasi (Hasibuan & Al Hafiz, 2023). Tingkat keterikatan kerja seorang pegawai sangat menentukan bagi usaha di mana ia bekerja, karena hal tersebut mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerjanya (Jufrizen et al., 2023). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fatyandri & Yang, 2023), (Baker et al., 2019) menyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

H1: Keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kemampuan di tempat kerja mengacu pada kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Kemampuan kerja seorang pekerja ditunjukkan oleh efisiensi dan keberhasilannya yang tulus dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Dewi et al., 2023). Kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan seluruh tugas yang menjadi tanggung jawabnya merupakan definisi dari kinerja pegawai (Sembiring et al., 2021). Semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan hasil kerja yang lebih baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arif et al., 2020), (Alfath & Adji, 2021), (Maharani et al., 2022) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

H2: Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Individu yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi akan mencurahkan sebagian besar perhatiannya pada pekerjaannya, yang memungkinkan mereka terserap sepenuhnya dan menikmati pekerjaannya. Pegawai yang terlibat penuh dalam pekerjaannya akan berkinerja baik ketika menyelesaikan tugas atau penugasan, dan mereka akan merasa lebih bahagia dan puas jika dapat mencurahkan sebagian besar waktu, tenaga, dan pikirannya untuk pekerjaannya (Aprinawati & Harmen, 2021). Keterikatan kerja menjadi salah satu strategi kunci untuk dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Rahardini, 2020). Semakin tinggi seorang pegawai memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaannya maka akan semakin tinggi kepuasannya dalam bekerja (Fatyandri & Yang, 2023). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siahaan et al., 2021), (Dewantara & Wulanyani, 2019) bahwa keterikatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H3: Keterikatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Kemampuan kerja adalah keadaan yang berubah-ubah di mana seseorang dihadapkan pada sebuah peluang. Kemampuan kerja yang berlebihan dapat menyebabkan pegawai ingin keluar dari perusahaan, hal ini merupakan salah satu potensi kerugian. Pergantian pegawai kadang-kadang menguntungkan, namun ada juga kerugian yang lebih besar. Karena manusia mengalami kemampuan kerja sebagai reaksi terhadap beban kerja dan gaya hidup yang semakin meningkat, maka kemampuan kerja merupakan kondisi yang wajar. Ketika pegawai memiliki kemampuan kerja yang tinggi, maka akan menumbuhkan rasa puas di dalam bekerja dan begitu pula sebaliknya (Alfath & Adji, 2021). Hasil penelitian yang dilakukan (Sembiring et al., 2021) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H4: Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Kepuasan kerja telah terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepentingan masyarakat, dunia usaha, dan masyarakat secara keseluruhan, maka hal ini merupakan topik yang menarik dan signifikan (Lesmana & Prayogi, 2021). Sikap bahagia dan penuh kasih sayang terhadap pekerjaan dikenal dengan istilah kepuasan kerja (Nurhasanah et al., 2022). Kepuasan

kerja dapat diperoleh seseorang melalui bekerja baik di dalam maupun di luar kantor, serta memadukan keduanya. Ketika seorang pegawai merasa lebih puas dengan pekerjaannya, maka kinerjanya dianggap semakin meningkat (Khair & Hakim, 2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yusnandar & Viawanty, 2021), (Jufrizen & Intan, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

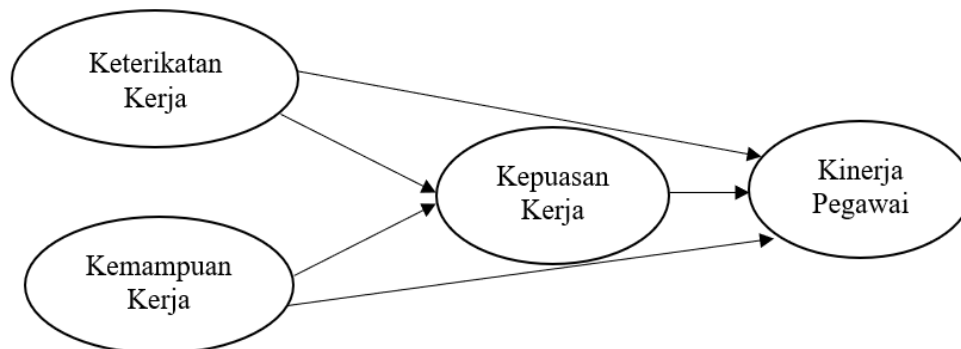
H5: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kreativitas dan inovasi pegawai dipengaruhi secara positif oleh keterikatan kerja, yang berarti bahwa pegawai yang terlibat biasanya menggunakan lebih banyak kreativitas untuk memenuhi tanggung jawab mereka (Harahap & Tirtayasa, 2020). Keterikatan kerja tingkat tinggi dapat meningkatkan kinerja karena menumbuhkan komunikasi terbuka, kerja tim yang efektif, dan dukungan tim. Keterikatan kerja yang positif juga mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Nasution et al., 2022). Salah satu persoalan yang memerlukan diskusi kelompok adalah apa yang ingin dicapai masing-masing anggota secara pribadi dalam hal kebutuhan dan kepentingan. Jika persyaratan ini dipenuhi, anggota akan menjadi lebih berdedikasi pada kelompok. Pekerja merasa puas dengan pekerjaannya karena faktor-faktor tertentu yang mendasarinya. Pada dasarnya, jika seseorang menemukan kepuasan kerja dalam pekerjaannya sesuai dengan keinginannya, maka ia akan merasa nyaman dan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya dan pada akhirnya berimbas pada meningkatnya kinerja (Siahaan et al., 2021).

H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja

Kemampuan kerja merupakan kejadian umum pada manusia karena merupakan respons terhadap gaya hidup dan beban kerja yang semakin menuntut (Farisi et al., 2020). Membebani pegawai secara berlebihan dapat menyebabkan masalah kesehatan mental dan tantangan lainnya. Kemampuan kerja yang terlalu berkepanjangan akan berdampak buruk bagi keuangan perusahaan (Adhan et al., 2020). Keinginan seorang pegawai untuk keluar dari perusahaan karena ketidakmampuan kerja yang berlebihan merupakan suatu potensi kerugian (Jufrizen & Intan, 2021). Meskipun terdapat kelemahan yang signifikan, pergantian pegawai terkadang dapat memberikan keuntungan. Dampak buruk yang dialami pegawai kemampuan kerja yang ditanggungnya dalam pekerjaan disebut dengan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Tuntutan tugas yang tinggi, konflik interpersonal, kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja, ketidakpastian pekerjaan, atau ketidaksesuaian antara kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuannya dalam bekerja (Alfath & Adji, 2021).

H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan *eksplanatory research* dengan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner yang berisi pernyataan dari

indikator masing-masing variabel yang diteliti dengan skala likert 1-5. Populasi terdiri dari semua pegawai tetap yang ada di PT. Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan yang berjumlah 67 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu menjadikan semua populasi menjadi sampel responden. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik model *Partial Least Squares* (Smart-PLS) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur dengan variabel laten dengan tahapan melakukan pengujian *Outer Model* dan kemudian dilanjutkan dengan *Inner Model* dan berikutnya melakukan uji hipotesis secara langsung maupun tidak langsung (Hair et al., 2017).

HASIL PENELITIAN

Identitas Responden

Tabel 1. Demografi Responden

Karakteristik	Kriteria	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	39	58.21
	Wanita	28	41.79
Usia	<30	14	20.90
	31-40	21	31.34
	41-50	19	28.36
	>50	13	19.40
Pendidikan	Diploma	6	8.96
	S1	57	85.07
	S2	4	5.97
Lama Bekerja	<5	12	17.91
	5-10	24	35.82
	>10	31	46.27

Sumber: Data Penelitian Diolah (2025)

Dari tabel diatas dapat diketahui karakteristik jenis kelamin mayoritas responden adalah laki-laki. Untuk karakteristik umur yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berusia 31-40 tahun. Untuk karakteristik lama bekerja mayoritas responden adalah karyawan yang bekerja >10 tahun. Untuk karakteristik tingkat pendidikan mayoritas responden adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan Sarjana Strata 1.

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis terhadap model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan sesuai (*valid dan reliabel*).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1. Keterikatan Kerja	0,980	0,983	0,983	0,851
X2. Kemampuan Kerja	0,967	0,968	0,972	0,776
Y. Kinerja Pegawai	0,972	0,972	0,976	0,800
Z. Kepuasan Kerja	0,967	0,968	0,971	0,773

Sumber: Data Penelitian Diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui seluruh variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel yang diajukan kepada responden bersifat reliabel.

Tabel 3. Nilai HTMT

	X1. Keterikatan Kerja	X2. Kemampuan Kerja	Y. Kinerja Pegawai	Z. Kepuasan Kerja
X1. Keterikatan Kerja				
X2. Kemampuan Kerja	0,345			
Y. Kinerja Pegawai	0,552	0,686		
Z. Kepuasan Kerja	0,536	0,697	0,835	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2025)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai dari hasil pengujian HTMT memiliki nilai < 0,90, artinya data yang disajikan menunjukkan validitas diskriminan baik.

Analisis Model Struktural (Inner Model)

R-Square

Tabel 4. Hasil Uji R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai	0.706	0.692
Kepuasan Kerja	0.556	0.542

Sumber: Data Penelitian Diolah (2025)

Data diatas menunjukkan nilai *R-Square Adjusted* untuk kinerja pegawai sebesar 0.692 yang berarti memiliki model substansial sedang, sedangkan nilai *R-Square Adjusted* untuk kepuasan kerja sebesar 0.542 yang berarti memiliki model substansial sedang.

F-Square

Tabel 5. Hasil Uji F-Square

	X1. Keterikatan Kerja	X2. Kemampuan Kerja	Y. Kinerja Pegawai	Z. Kepuasan Kerja
X1. Keterikatan Kerja			0,069	0,227
X2. Kemampuan Kerja			0,089	0,631
Y. Kinerja Pegawai				
Z. Kepuasan Kerja			0,502	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2025)

Data diatas menunjukkan bahwa nilai F-Square keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.069 yang berarti memiliki pengaruh yang kecil, keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.227 yang berarti memiliki pengaruh yang sedang. Nilai *F-Square* kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.089 yang berarti memiliki pengaruh yang kecil, kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.631 yang berarti memiliki pengaruh yang besar. Nilai *F-Square* kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.502 yang berarti memiliki pengaruh yang besar.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Direct Effects

	Sampel Asli (O)	Rerata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Keterikatan Kerja -> Y. Kinerja Pegawai	0,168	0,177	0,077	2,169	0,031

X1. Keterikatan Kerja -> Z. Kepuasan Kerja	0,337	0,338	0,100	3,365	0,001
X2. Kemampuan Kerja -> Y. Kinerja Pegawai	0,219	0,223	0,092	2,376	0,018
X2. Kemampuan Kerja -> Z. Kepuasan Kerja	0,562	0,550	0,086	6,536	0,000
Z. Kepuasan Kerja -> Y. Kinerja Pegawai	0,577	0,558	0,113	5,104	0,000

Sumber: Data Penelitian Diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai, keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja, kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai semuanya memiliki nilai *T Statistic* >1.96 dengan nilai *P-Values* < 0.05 dan nilai original sample (*path coefficient*) semuanya menunjukkan arah hubungan positif sehingga disimpulkan bahwa semua hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Tabel 7. Hasil Uji Indirect Effects

	Sampel Asli (O)	Rerata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Keterikatan Kerja -> Z. Kepuasan Kerja -> Y. Kinerja Pegawai	0,194	0,186	0,060	3,229	0,001
X2. Kemampuan Kerja -> Z. Kepuasan Kerja -> Y. Kinerja Pegawai	0,324	0,311	0,091	3,557	0,000

Sumber: Data Penelitian Diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa baik variabel keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening maupun variabel kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening memiliki nilai *P-Values* < 0.05 dan nilai original sample menunjukkan arah hubungan positif sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Artinya variabel kepuasan kerja memediasi hubungan baik variabel keterikatan kerja maupun kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,168 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* 0,031 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan. Keterikatan pegawai terhadap pekerjaan mereka dan perusahaan tempat mereka bekerja diukur dari keterlibatan kerja mereka. Kinerja, di sisi lain, adalah sejauh mana pekerja memenuhi tanggung jawab mereka dan mencapai tujuan pribadi dan kelompok. Psikologi industri dan manajemen sumber daya manusia telah melakukan penelitian ekstensif mengenai dampak keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai (Bakker & Albrecht, 2018).

Keterikatan Kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, terlibat di dalamnya secara aktif, dan percaya bahwa kinerjanya sangat penting untuk rasa harga dirinya. Dalam suatu organisasi, tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri pegawai. Sebaliknya, tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan menyebabkan tingginya tingkat pengunduran diri dan ketidakhadiran dalam suatu organisasi (Rahardini, 2020). Tentu saja tingkat keterikatan kerja

seorang pegawai sangat menentukan bagi usaha di mana ia bekerja, karena hal tersebut mempunyai pengaruh yang besar baik terhadap produktivitasnya maupun keberhasilan usahanya. Sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya dikenal sebagai keterikatan kerja. Tingkat keterlibatan diri seseorang meningkat seiring dengan seberapa besar ia mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya (Jufrizen et al., 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Hasibuan & Al Hafiz, 2023), (Baker et al., 2019) yang menyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien jalur 0,337 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan. Sikap bahagia dan penuh kasih sayang terhadap pekerjaan dikenal dengan istilah kepuasan kerja. Semangat kerja, disiplin, dan hasil kerja semuanya mencerminkan pola pikir ini. Kepuasan kerja dapat diperoleh seseorang melalui bekerja baik di dalam maupun di luar kantor, serta memadukan keduanya. Ketika seorang pegawai merasa lebih puas dengan pekerjaannya, maka kinerjanya dianggap semakin meningkat (Handoko, 2015).

Kepuasan kerja telah terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepentingan masyarakat, dunia usaha, dan masyarakat secara keseluruhan, maka hal ini merupakan topik yang menarik dan signifikan (Kasmir, 2019). Individu dapat berupaya meningkatkan kebahagiaan hidupnya dengan mempelajari asal muasal dan penyebab kepuasan kerja. Berdasarkan sudut pandang di atas, disposisi emosional seorang pegawai terhadap pekerjaannya harus menunjukkan bahwa mereka puas dengan pekerjaannya. Semangat kerja, disiplin, dan hasil kerja semuanya mencerminkan pola pikir ini. tingkat kepuasan kerja yang berbeda dari bawahannya, memungkinkan para pemimpin mengambil keputusan yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh anggota staf (Lesmana et al., 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Jufrizen & Intan, 2021), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Marbun & Jufrizen, 2022) yang menyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,219 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* $0,018 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan. Tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap organisasi ditentukan oleh kinerjanya. Faktanya, anggota organisasi perlu merasa terpanggil, memiliki kewarganegaraan yang kuat dalam organisasi, dan merasa menjadi bagiannya untuk mencapai komitmen organisasi yang kuat dan kinerja yang baik. Kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan seluruh tugas yang menjadi tanggung jawabnya merupakan definisi dari kinerja pegawai (Bangun, 2019).

Kemampuan di tempat kerja mengacu pada kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Kemampuan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pekerjaan dan kondisi kerja, manajemen dan komunitas kerja, kompetensi dan motivasi pegawai. Kemampuan kerja seorang pekerja ditunjukkan oleh efisiensi dan keberhasilannya yang tulus dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Nasution et al., 2022). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sembiring et al., 2021), (Alfath & Adji, 2021), (Dewi et al., 2023) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien jalur 0,562 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan. Sejauh mana seorang pekerja merasa diinvestasikan dan terhubung dengan pekerjaan mereka disebut sebagai

Keterikatan Kerja. Tingkat kepuasan atau kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya disebut sebagai kepuasan kerja. Keduanya mempunyai dampak yang signifikan terhadap seberapa baik kinerja pegawai dan seberapa sukses suatu organisasi secara keseluruhan (Sutrisno, 2019).

Salah satu strategi kunci untuk mengelola bakat organisasi, yang pada gilirannya menumbuhkan kepuasan kerja pegawai, adalah kepuasan kerja. Pada hakikatnya kepuasan kerja merupakan urusan pribadi yang ditentukan oleh individu. Derajat kepuasan meningkat seiring dengan penerapan sistem nilai. Semakin tinggi kepuasan seseorang terhadap aktivitas ini, semakin tinggi peringkat kinerja yang diinginkannya. Oleh karena itu, kepuasan merupakan ukuran emosi seseorang, apakah senang atau tidak, puas atau tidak puas. Menghasilkan kepuasan pegawai sulit dilakukan ketika berhadapan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti Keterikatan Kerja pegawai yang tepat dalam praktik bisnis yang etis (Fatyandri & Yang, 2023). Kepuasan kerja dan sikap terkait pekerjaan lainnya dipengaruhi secara signifikan oleh keterikatan kerja. Individu yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi mencurahkan sebagian besar perhatiannya pada pekerjaannya, yang memungkinkan mereka terserap sepenuhnya dan menikmatinya. Hal ini mencerminkan tingkat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam memenuhi keinginannya melalui pekerjaannya. Pegawai yang terlibat penuh dalam pekerjaannya akan berkinerja baik ketika menyelesaikan tugas atau penugasan, dan mereka akan merasa lebih bahagia dan puas jika dapat mencurahkan sebagian besar waktu, tenaga, dan pikirannya untuk pekerjaannya (Aprinawati & Harmen, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Khair & Hakim, 2020), (Dewantara & Wulanyani, 2019) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,577 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan. Salah satu hal yang menghambat kinerja pegawai kemampuan kerja. Kemampuan kerja adalah keadaan yang berubah-ubah di mana seseorang dihadapkan pada sebuah peluang. Memasukkan batasan atau tuntutan yang berkaitan dengan keinginan dan hasil yang sebenarnya dianggap tidak pasti dan signifikan. Faktor tambahan yang menghambat kinerja pegawai adalah ketegangan yang dialami pekerja karena faktor organisasi. Ketika pekerja menanggung terlalu banyak beban, mereka akan bergelut dengan hambatan mental dan masalah kesehatan. Kemampuan kerja yang berlangsung terlalu lama akan merugikan keuangan organisasi. Kemampuan kerja yang berlebihan dapat menyebabkan pegawai ingin keluar dari perusahaan, hal ini merupakan salah satu potensi kerugian. Pergantian pegawai kadang-kadang menguntungkan, namun ada juga kerugian yang lebih besar. Karena manusia mengalami kemampuan kerja sebagai reaksi terhadap beban kerja dan gaya hidup yang semakin meningkat, maka kemampuan kerja merupakan kondisi yang wajar (Alfath & Adji, 2021).

Kemampuan kerja merupakan salah satu hal yang menghambat kinerja pekerja. Kemampuan kerja merupakan keadaan dinamis yang muncul ketika seseorang dihadapkan pada suatu kesempatan. Persyaratan atau batasan mengenai aspirasi dan hasil nyata dianggap penting dan tidak pasti. Ketegangan di antara pegawai akibat masalah organisasi merupakan elemen lain yang mengganggu kinerja (Adhan et al., 2020). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fatyandri & Yang, 2023) dan (Sembiring et al., 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,194 (positif) dan memiliki nilai *P Values* $0,001 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan. Kreativitas dan inovasi pegawai dipengaruhi secara positif oleh keterikatan kerja, yang berarti bahwa pegawai yang terlibat biasanya menggunakan lebih

banyak kreativitas untuk memenuhi tanggung jawab mereka. Keterikatan kerja tingkat tinggi dapat meningkatkan kinerja karena menumbuhkan komunikasi terbuka, kerja tim yang efektif, dan dukungan tim. Keterikatan kerja yang positif juga mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Schaufeli, 2021). Ketika anggota organisasi dihadapkan pada situasi yang memerlukan diskusi, tingkat Keterikatan Kerja mereka akan meningkat. Salah satu persoalan yang memerlukan diskusi kelompok adalah apa yang ingin dicapai masing-masing anggota secara pribadi dalam hal kebutuhan dan kepentingan. Jika persyaratan ini dipenuhi, anggota akan menjadi lebih berdedikasi pada kelompok. Pekerja merasa puas dengan pekerjaannya karena faktor-faktor tertentu yang mendasarinya. Pada dasarnya, jika seseorang menemukan kepuasan kerja dalam pekerjaannya sesuai dengan keinginannya, maka ia akan merasa nyaman dan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sikap pegawai terhadap pekerjaannya tercermin dalam kepuasan kerja. Keadaan pekerjaan dan sifat pribadi seseorang menentukan seberapa puas mereka dengan pekerjaannya (Siahaan et al., 2021).

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,324 (positif) memiliki nilai *P Values* $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan. Membebani pegawai secara berlebihan dapat menyebabkan masalah kesehatan mental dan tantangan lainnya. Kemampuan kerja yang terlalu berkepanjangan akan berdampak buruk bagi keuangan perusahaan. Keinginan seorang pegawai untuk keluar dari perusahaan karena ketidakmampuan kerja yang berlebihan merupakan suatu potensi kerugian. Meskipun terdapat kelemahan yang signifikan, pergantian pegawai terkadang dapat memberikan keuntungan. Kemampuan kerja merupakan kejadian umum pada manusia karena merupakan respons terhadap gaya hidup dan beban kerja yang semakin menuntut (Sembiring et al., 2021). Dampak buruk yang dialami pegawai kemampuan kerja yang ditanggungnya dalam pekerjaan disebut dengan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Tuntutan tugas yang tinggi, konflik interpersonal, kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja, ketidakpastian pekerjaan, atau ketidaksesuaian antara kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuannya dalam bekerja (Alfath & Adji, 2021).

KESIMPULAN

Keterikatan kerja dan kemampuan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Keterikatan kerja dan kemampuan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dalam memediasi keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dalam memediasi kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Kanwil 1 Medan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa pentingnya menciptakan strategi yang mampu meningkatkan kepuasan kerja sebagai langkah strategis untuk mengoptimalkan kinerja pegawai melalui pengaruh keterikatan dan kemampuan kerja sehingga kedepannya perusahaan akan dapat mencapai kinerja pegawai yang optimal. Keterbatasan penelitian ini adalah hanya dilakukan pada satu perusahaan tertentu, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke konteks organisasi lain yang memiliki karakteristik berbeda. Data diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden sendiri, sehingga berpotensi mengandung bias subjektif seperti bias sosial atau bias keinginan untuk memberikan jawaban yang dianggap baik. Jumlah sampel juga dirasa terlalu kecil sehingga hasilnya belum bisa mewakili hasil yang sesungguhnya. Adapun saran untuk arah penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lintas sektor tidak hanya perusahaan negara saja tetapi juga perusahaan swasta diikutsertakan. Memperluas variabel bebas yang diteliti dalam mempengaruhi kinerja pegawai, dan menambah jumlah sampel yang dijadikan responden sehingga mampu memberikan hasil yang lebih mendekati hasil yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Alfath, A. T., & Adji, W. H. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Bike Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(2), 1613–1624.
- Aprinawati, A., & Harmen, H. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Individu Perawat Pada Beberapa Rumah Sakit Swasta di Kota Medan. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 4(1), 10–23.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Baker, R., Mohamed, R., Ridzuan, A. A., Mohamed, H. A.-B., Selamat, M. N., & Sallehuddin, H. (2019). Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi: Kajian Dalam Agensi Keselamatan Di Malaysia: The Impact Of Work Engagement On Organizational Commitment: A Study In A Security Agency In Malaysia. *Zulfaqar Journal of Defence Management, Social Science & Humanities*, 2(1), 23–34.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work Engagement: Current Trends. *Career Development International*.
- Bangun, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bowles, D., & Cooper, C. L. (2012). *The High Engagement Work Culture: Balancing Me And We*. Springer.
- Dewantara, M., & Wulanyani, N. M. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keadilan Organisasional Terhadap Keterikatan Kerja Pada Pegawai Hotel Swasta X di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 312–319.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14–31.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fatyandri, A. N., & Yang, W. (2023). Analisis Pengaruh dari Keterikatan Kerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada Perusahaan Manufaktur Batam. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 12(1), 41–52.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen* (Edisi 2). BPFE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Al Hafiz, R. F. (2023). The Effect of Competence, Work Motivation, and Employee Engagement on Employee Turnover Intention at Pt. Adiperkasa Medan Active Map. *Proceeding Medan International Conference on Economic and Business*, 1, 2322–2336.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Jufrizen, J., Khair, H., & Loviky, F. B. (2023). Work Engagement and Emotional Intelligence on Personnel Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 5(1), 77–91.
- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.

- Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Lesmana, M. T., Nasution, A. E., & Handoko, D. T. (2022). The Role of Employee Job Satisfaction: Work Discipline and Work Environment. *Journal of International Conference Proceedings*, 5(2), 552–563.
- Lesmana, M. T., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Komitmen Organisasional Pegawai: Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 323–335.
- Lockwood, N. R. (2017). Leveraging Employee Engagement For Competitive Advantage: Hr's Strategic Role. *HR Magazine*, 52(3), 1–11.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
- Mardikaningsih, R., & Arifin, S. (2022). Studi Empiris Tentang Pengawasan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kemampuan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai. *RELASI: Jurnal Ekonomi*, 18(1), 80–100.
- Meyer, J. P., & Schneider, B. (2021). The Promise Of Engagement. In *A research agenda for employee engagement in a changing world of work* (pp. 3–17). Edward Elgar Publishing.
- Nasution, M. I., Samboja, D., & Jufrizen, J. (2022). Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Dan Promosi Jabatan: Apakah Penting Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 540–558.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Rahardini, R. (2020). Hubungan Job Crafting Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 73–85.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (Global Edition)*. Pearson Education Limited.
- Schaufeli, W. (2021). Engaging Leadership: How to Promote Work Engagement? *Frontiers in Psychology*, 12(1), 1–10.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siahaan, J. R., Rianti, I., & Pratiwi, R. P. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterikatan Kerja dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi sebagai Mediasi. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), 137–150.
- Sofyan, A. (2014). *Manajemen Produksi Dan Operasi*. FEUI.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Wibowo, W. (2020). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Yusnandar, W., & Viawanty, C. I. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Pada PT. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 436–449.