



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/index.php/jbm>



PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA BAGIAN PROTOKOL DAN KOMUNIKASI PIMPINAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SINJAI

The Influence of Human Capital and Employee Engagement on Employee Loyalty, Mediation by Job Satisfaction on Section of Protocol and Communication of the Regional Secretariat of Sinjai Regency

Cahyo Krismantono Palese¹, Yusuf Saleh², Kafrawi Yunus²

¹Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

Email: cahyopalese19@gmail.com

Diterima: 22 Januari 2022/Disetujui: 30 Juni 2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *human capital* dan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja dan loyalitas pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *human capital* dan *employee engagement* terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja. Populasi adalah pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai yang berjumlah sebanyak 72, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis jalur, pengujian hipotesis, serta analisis sobel test. Hasil penelitian menemukan bahwa *human capital* dan *employee engagement* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas pegawai. Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Berdasarkan hasil uji mediasi mengenai pengaruh *human capital* dan *employee engagement* menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *human capital* dan *employee engagement* terhadap loyalitas pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah kabupaten Sinjai.

Kata Kunci: *Human Capital, Employee Engagement, Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of human capital and employee engagement on job satisfaction and employee loyalty, to determine and analyze the effect of job satisfaction on employee loyalty, to determine and analyze the effect of human capital and employee engagement on loyalty through job satisfaction. Population, there are 72 employees of the Protocol and Communications Section of the Regional Secretariat of Sinjai Regency, data collection techni-ques through questionnaires, Data analysis techniques use validity and reliability tests, classical assumption tests, path analysis, hypothesis testing, and Sobel analysis test. The results of the study found that human capital and employee engagement had a positive and significant effect on job satisfaction and employee loyalty. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee loyalty. Based on the results of the mediation test regarding the effect of human capital and employee engagement, it shows that job satisfaction can mediate the influence of human capital and employee engagement on employee loyalty in the Protocol and Communication Section of the Regional Secretariat of the Sinjai Regency

Keywords: *Human Capital, Employee Engagement, Job Satisfaction, Employee Loyalty*



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Pada era persaingan globalisasi saat ini, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan. Hal ini disebabkan karena daya saing organisasi sepenuhnya tergantung dari kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting karena peranannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam mencapai tujuan organisasi, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi.

Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensinya mulai dari pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dengan cara memperdayakan dan memaksimalkan potensi pegawai yang ada sehingga dapat lebih produktif dalam bekerja. Kegiatan dalam organisasi tidak akan berjalan dengan baik tanpa peran sumber daya manusianya. Setiap organisasi memiliki ketergantungan yang saling terkait dengan individu dalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia menjadi aset yang unik, karena merupakan satu-satunya aset yang bernyawa sehingga diperlukan treatment khusus untuk menjaga loyalitasnya kepada organisasi.

Loyalitas para pegawai dalam suatu organisasi mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Soeghandi dkk (2013: 3) bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi tempatnya bekerja. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau sistem peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Untuk meningkatkan loyalitas pegawai maka organisasi berkewajiban memenuhi kebutuhan pegawai agar pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja, di mana dedikasi mereka terhadap organisasi serasa dihargai sehingga pegawai pun akan memberikan performa yang lebih dalam menjalankan pekerjaan yang akan meningkatkan prestasi dari pegawai. Menurut Handoko (2014: 193-194) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para pegawai memandang pekerjaan mereka. Waktu atau lama penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya. Kepuasan kerja berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas pegawai dan mempertahankan pegawai untuk tetap bekerja di organisasi terutama pegawai ahli/profesional yang sangat besar peranannya dalam pengoperasian organisasi.

Untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai maka peneliti menentukan variabel pada human capital dan employee engagement. Pegawai yang memiliki human capital yang tinggi merupakan aset inti suatu organisasi yang

terdiri dari kompetensi, pengetahuan, pengalaman, kecakapan, komitmen, sikap dan karakteristik individual (Chien Chang Yang dkk, 2009). Modal intelektual dapat diklasifikasikan dalam 3 kelompok yaitu modal manusia (human capital), modal struktural (structural capital), dan modal pelanggan (customer capital). Dengan modal intelektual yang memadai, karyawan diharapkan dapat menyumbangkan semua potensi dan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan kinerjanya dan apabila ini dihargai dengan memadai oleh pihak manajemen, maka karyawan ini akan merasakan adanya kepuasan dalam bekerja. Hasil penelitian Kasmawati (2018) mengungkapkan bahwa human capital berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai karena human capital merupakan investasi sumber daya manusia dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Untuk itu organisasi perlu melihat kebutuhan pegawai dan memastikan kebijakan yang menyangkut human capital sesuai dengan tujuan organisasi dan pegawai.

Modal intelektual merupakan jumlah semua hal yang diketahui dan diberikan oleh semua orang dalam perusahaan/organisasi yang memberikan keunggulan bersaing. Tidak seperti aset yang dikenal secara umum oleh pengusaha bisnis dan akuntan, seperti tanah, pabrik, peralatan, dan uang tunai, sifat modal intelektual tidak terwujud yang dapat dilihat dari keloyalitasan seorang pegawai. Suatu organisasi yang mempunyai pegawai dengan loyalitas tinggi akan mudah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikasi menurunnya loyalitas pegawai yaitu produktivitas kerja rendah, tingkat kehadiran menurun, perpindahan pegawai meningkat, pegawai mengalami kegelisahan, sering terjadi tuntutan dan mogok kerja.

Selanjutnya employee engagement berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Vibrayani (2012: 10) Employee Engagement pada pegawai adalah sebuah hubungan yang kuat secara emosional dan intelektual yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja, yang pada gilirannya akan mempengaruhi dia untuk memberikan upaya lebih pada pekerjaannya. Penelitian Rachman (2016) menemukan bahwa employee engagement memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian employee engagement sendiri merupakan salah satu cara untuk membuat pegawai memiliki loyalitas yang tinggi sebagaimana pendapat Macey dan Schneider (dalam Ramadhan 2014: 47) yang menyatakan bahwa employee engagement membuat pegawai memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Dengan demikian loyalitas pegawai dapat diartikan dengan sejauh mana seseorang memiliki keinginan untuk tetap bertahan pada organisasi dan dampak dari loyalitas pegawai dilihat melalui kinerja dan seberapa lama masa jabatan yang diterima (Federman dikutip dalam Alyani Niken 2017: 1). Haid dan Sims dalam Suharti (2012) menyatakan bahwa keterlibatan pegawai membuat pegawai merasa bahwa mereka memiliki komitmen terhadap organisasi, merasa bangga bekerja di sana, dan merasa puas

dengan pekerjaan dan organisasi mereka. Mereka tidak memiliki niat untuk pergi dan bekerja untuk organisasi lain dan pada akhirnya ini akan meningkatkan loyalitas pegawai. Hasil penelitian Putri dkk. (2020) menemukan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Sebagaimana penelitian Kasmawati (2018) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara human capital dan employee engagement terhadap loyalitas pegawai.

Berkaitan dengan uraian di atas maka penelitian ini dilakukan pada bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai. Berdasarkan data perkembangan kinerja pegawai selama 3 tahun terakhir, terlihat adanya penurunan di tahun 2020. Terjadinya penurunan kinerja dari masing-masing pegawai dikarenakan permasalahan yang terjadi selama ini bahwa pegawai kurang loyal terhadap pekerjaan serta kurangnya kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat bahwa sering terjadi kurangnya koordinasi dan komunikasi dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) ke bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan ketika akan membuat suatu kegiatan atau acara yang melibatkan pimpinan daerah, dalam hal ini bupati, wakil bupati dan sekretaris daerah. Selain itu kurangnya kompensasi yang diterima oleh pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. METODE

a. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai.

b. Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran dan Bougie (2017: 53) populasi penelitian adalah kelompok orang, kejadian atau hal-hal yang menarik di mana peneliti ingin membuat opini (berdasarkan statistik sampel). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai sebanyak 72 orang pegawai. Untuk menentukan jumlah sampel maka peneliti mengambil sampel dari keseluruhan jumlah populasi yang ada yakni pegawai yang bekerja pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, di mana menurut Sugiyono (2016: 98) apabila populasi sedikit atau kurang dari 100 maka jumlah populasi yang ada dapat dijadikan sebagai jumlah keseluruhan sampel dalam penelitian ini. Mengacu dari hal tersebut maka peneliti mengambil jumlah sampel yakni sebanyak 72 orang responden.

c. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari variabel X (variabel independen) sebagai variabel bebas yang terdiri dari *human capital* (X1) dan *employee Engagement* (X2) dan variabel Y (variabel

dependen) yaitu loyalitas pegawai (Y) serta satu variabel Z (variabel antara) yaitu kepuasan kerja.

d. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu: 1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi; 2. Wawancara, yaitu metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian; dan 3. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, peneliti membagikan angket secara langsung kepada responden. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai pengaruh *human capital* dan *employee engagement* terhadap loyalitas pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai.

e. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperoleh dalam penelitian ini ada dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, tetapi dalam bentuk lisan maupun tertulis, seperti: profil obyek penelitian, visi dan misi serta informasi lainnya yang menunjang penelitian ini. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dilakukan analisis kembali, seperti: jumlah pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai serta data lainnya yang menunjang penelitian ini.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber yang diamati dengan menggunakan teknik wawancara, kuesioner atau observasi. Data primer dari responden diperoleh melalui metode survei dengan menggunakan kuesioner. Data primer yang dimaksud merupakan persepsi dari responden mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner akan diberikan secara langsung kepada responden sehingga peneliti dapat menjelaskan mengenai penelitian yang dilakukan serta cara pengisian kuesioner. Adapun data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, yakni data tersebut diperoleh peneliti dari dokumen-dokumen, buku-buku literatur, atau arsip-arsip yang berkaitan dengan judul yang akan diteliti dalam penelitian ini.

d. Teknis Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis deskriptif

Dalam penelitian ini, statistik deskriptif yang akan digunakan adalah statistik rata-rata dan angka indeks. Statistik rata-rata digunakan untuk menggambarkan rata-rata nilai dari sebuah variabel yang diteliti pada sekelompok responden tertentu.

2. Uji validitas dan reliabilitas

- a. Uji validitas digunakan pada kuesioner untuk melihat apakah kuesioner tersebut valid. Suatu kuesioner dikatakan valid (sah) jika butir pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan apa yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Di mana uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan (Sugiyono, 2016).
- b. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji keandalan, merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk koesioner. Dikatakan handal jika *cronbach alpha* di atas 0,60 dan tidak andal jika *cronbach alpha* dibawah dari 0,60 (Sugiyono, 2016).

3. Uji asumsi klasik

- a. Uji normalitas
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.
- b. Uji multikolinieritas
Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.
- c. Uji heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas rendah atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis jalur yakni suatu analisis yang dilakukan untuk melihat pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) dengan bantuan SPSS versi 23 dengan menggunakan rumus Sugiyono (2016) sebagai berikut :

$$Z = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$
$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$$

5. Pengujian hipotesis:

- a. Uji serempak (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai $F_{hitung} \geq$ nilai F_{tabel} berarti variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat.
- b. Uji parsial (Uji T) digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5 % ($\alpha = 0,05$), apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2016).
- c. Koefisien korelasi dan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

5. Uji deteksi pengaruh mediasi dengan *sobel test*

Sobel test berguna untuk menguji efek langsung dan tidak langsung variabel mediasi. *Sobel test* dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z). Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, perlu dihitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus: $t = ab / Sab$. Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel. Jika nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Untuk memudahkan dalam menguji pengaruh mediasi, *sobel test* ini dapat dihitung melalui *Online Sobel Calculator*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Untuk memudahkan dalam pelaksanaannya, penelitian ini dilakukan dengan dua model pengujian yakni pertama untuk mengetahui pengaruh *human capital* dan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja (Model 1) dan kedua untuk mengetahui pengaruh *human*

capital, employee engagement dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai (Model 2) pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu dengan melakukan membagikan kuesioner kepada 72 orang pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai.

Tabel 1.
Pengujian Regresi Linear Berganda Model 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.759	.312		2.431	.018
	Human Capital	.467	.087	.471	5.403	.000
	Employee engagement	.374	.075	.435	4.990	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan atau dijelaskan dari persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

1. Nilai konstanta = 0,759 menunjukkan bahwa dengan adanya *human capital* dan *employee engagement* maka besarnya kepuasan kerja sebesar 0,759.
2. $\beta_1 X_1 = 0,471$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin *human capital* dapat diikuti oleh adanya kepuasan kerja. Jadi semakin tinggi *human capital* yang dimiliki oleh pegawai maka kepuasan kerja pegawai dapat semakin meningkat.
3. $\beta_2 X_2 = 0,435$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin mengenai *employee engagement* maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Jadi semakin tinggi *employee engagement* yang dimiliki oleh pegawai maka kepuasan kerja pegawai dapat semakin meningkat.

Dalam kaitannya dengan uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa *human capital* dan *employee engagement* memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai. Untuk melihat hubungan atau korelasi antara *human capital* dan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja maka dapat dilihat dari nilai korelasi (R) atau koefisien determinasi (R^2) di mana diperoleh nilai $R = 0,804$ yang dapat diartikan bahwa ada hubungan yang kuat antara *human capital* dan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja. Sedangkan dilihat dari koefisien determinasi (R^2) dengan angka 0,646 yang dapat diinterpretasikan bahwa variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh *human capital* dan *employee engagement* sebesar 64,6% sedangkan sisanya sebesar 35,4% ($1 - 0,646$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kemudian pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan 2 pengujian yakni uji parsial (uji t) dan uji serempak (uji F), di mana pengujian secara simultan dapat dilihat dari ρ value = 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan dalam memprediksi kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa *human capital*

dan *employee engagement* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai. Setelah dilakukan pengujian secara serempak (Uji F), selanjutnya akan dilakukan pengujian secara parsial (Uji t) yaitu:

- 1) Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil pengujian secara parsial pengaruh *human capital* terhadap kepuasan kerja diperoleh ρ value = 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan *human capital* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *human capital* yang dimiliki oleh setiap pegawai maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga dari hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.

- 2) Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil pengujian secara parsial pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja diperoleh ρ value = 0,000 < 0,05. Oleh karena nilai ρ value yang jauh dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja yang dapat diindikasikan bahwa semakin baik *employee engagement* yang dimiliki oleh pegawai maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kemudian akan disajikan analisis regresi model 2 yakni pengaruh *human capital*, *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai yang dapat disajikan melalui tabel berikut:

Tabel 2.
Pengujian Regresi Berganda (Model 2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.318	.239		1.331	.188
	Human Capital	.330	.076	.336	4.356	.000
	Employee engagement	.152	.064	.179	2.374	.020
	Kepuasan Kerja	.483	.088	.487	5.470	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Berdasarkan persamaan regresi yang disajikan di atas maka dapat disajikan diinterpretasikan dari persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Nilai konstanta = 0,318 yang dapat diartikan bahwa jika *human capital* dan *employee engagement* melalui kepuasan kerja memberikan pengaruh kepada loyalitas pegawai sebesar 31,8%.
2. $\beta_1 X_1 = 0,179$ menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 poin *human capital* dapat diikuti oleh adanya peningkatan loyalitas pegawai sebesar 0,179. Jadi semakin tinggi *human capital* maka akan semakin meningkat pula loyalitas pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai.

3. $\beta_2 X_2 = 0,182$ yang dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 poin *employee engagement* dapat diikuti oleh adanya kenaikan loyalitas pegawai sebesar 0,182. Ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *employee engagement* maka akan semakin meningkat pula loyalitas pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai.
4. $\beta_3 X_3 = 0,487$ yang diartikan bahwa setiap kenaikan 1 poin kepuasan kerja dapat diikuti oleh adanya kenaikan loyalitas pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan semakin meningkat pula loyalitas pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai.

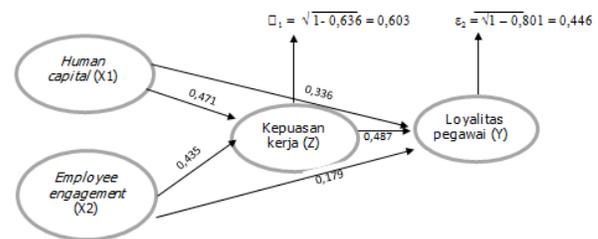
Kemudian untuk mengetahui hubungan atau korelasi antara *human capital* dan *employee engagement* melalui kepuasan kerja maka dapat dilihat dari nilai *summary* yang mana besarnya nilai $R = 0,899$. Hal ini dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang kuat antara *human capital*, *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai. Sedangkan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel lainnya maka dapat dilihat dari nilai *adjusted R-Square* = 0,801 yang artinya sebesar 80,1% variabel loyalitas pegawai dapat dijelaskan oleh *human capital*, *employee engagement* dan kepuasan kerja sedangkan sisanya yaitu sebesar 19,9% (100% - 80,1%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar dari model penelitian ini.

Kemudian pengujian F_{test} dalam uji anova didapat dari nilai $F_{hitung} = 95,978$ dan $p\ value = 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan dalam memprediksi loyalitas pegawai. Dengan kata lain bahwa *human capital* dan *employee engagement* serta kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. Selanjutnya akan dilakukan pengujian secara parsial (Uji t), yang diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh *human capital* terhadap loyalitas pegawai
Besarnya nilai $t_{hitung} = 4,356$ dan $p\ value = 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan *human capital* terhadap loyalitas pegawai.
2. Pengaruh *employee engagement* terhadap loyalitas pegawai
Besarnya nilai $t_{hitung} = 2,374$ dan $p\ value = 0,020 < 0,05$. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* terhadap loyalitas pegawai.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai
Besarnya nilai $t_{hitung} = 5,470$ dan $p\ value = 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas (*human capital* dan *employee engagement*) terhadap variabel terikat (loyalitas pegawai) melalui variabel mediasi (kepuasan kerja) pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai. Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda (model 1 dan model 2) yang telah disajikan melalui analisis data penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, disajikan hasil uji jalur yaitu:



Gambar 1. Hasil Uji Jalur (*Path Analysis*) antara *Human Capital* dan *Employee Engagement* terhadap Loyalitas Pegawai melalui Kepuasan Kerja

1 Pengaruh Langsung

Besarnya pengaruh langsung dari setiap variabel bebas (*human capital*, *employee engagement* dan kepuasan kerja) terhadap loyalitas pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai yaitu:

- a) Pengaruh *human capital* terhadap loyalitas pegawai
Berdasarkan hasil uji jalur yang ditunjukkan pada Gambar 2, besarnya pengaruh langsung *human capital* terhadap loyalitas pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai sebesar 33,60% (0,336 x 100) dengan hasil uji $p\ value = 0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa *human capital* memberikan pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.
- b) Pengaruh *employee engagement* terhadap loyalitas pegawai
Berdasarkan hasil uji jalur yang ditunjukkan pada Gambar 1, pengaruh langsung *employee engagement* terhadap loyalitas pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai sebesar 17,90% (0,179 x 100) dengan nilai $p\ value = 0,020 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa secara langsung *employee engagement* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai.

- 2 Pengaruh Tidak Langsung
- a) Pengaruh tidak langsung *human capital* terhadap Loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja
- Dari hasil perhitungan, besarnya pengaruh tidak langsung *human capital* terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 56,50% (0,565 x 100). Oleh karena itu total besarnya pengaruh *human capital* terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai yaitu 56,50% (0,336 + 0,229 x 100). Untuk membuktikan apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *human capital* terhadap loyalitas pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai, dapat dilakukan dengan hasil *sobel test* secara online. Dari hasil *sobel test* secara online mengenai pengaruh *human capital* terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah di Kabupaten Sinjai, yang diperoleh nilai *pvalue* sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *human capital* terhadap loyalitas pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai. Temuan ini menunjukkan bahwa *human capital* dapat memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kepuasan kerja sehingga memberikan implikasi terhadap loyalitas pegawai. Kesimpulan dari temuan penelitian ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, *human capital* memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja.
- b) Pengaruh tidak langsung *employee engagement* terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis uji jalur, pengaruh tidak langsung *employee engagement* terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 39,10 persen (0,391 x 100). Oleh karena itu total besarnya pengaruh *human capital* terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai yaitu 39,90% (0,179 + 0,212). Untuk dapat membuktikan apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap loyalitas pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai, dapat dilakukan dengan *sobel test* dengan menggunakan kalkulator *sobel* secara online. Hasil *sobel test* terkait pengaruh *employee engagement* terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai memberikan hasil *p value* = 0,000 < 0,05. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap loyalitas pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik *employee engagement* yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan oleh pegawai sehingga akan memberikan dampak dalam meningkatkan loyalitas pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai.

Hasil uji mediasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung, *employee engagement* memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai.

Tabel 3.
Ringkasan dari Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

No	Pengujian	Standar Coeficient		Total Pengaruh	pvalue	Kesimpulan
		Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak Langsung			
H1	<i>Human capital</i> terhadap kepuasan kerja pegawai	0,471	-	0,471	0,000	(+) signifikan
H2	<i>Employee engage-ment</i> terhadap kepuasan kerja pegawai	0,435	-	0,435	0,000	(+) signifikan
H3	<i>Human capital</i> terhadap loyalitas pegawai	0,336	-	0,336	0,000	(+) signifikan
H4	<i>Employee engage-ment</i> terhadap loyalitas pegawai	0,179	-	0,179	0,000	(+) signifikan
H5	Kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai	0,487	-	0,487	0,000	(+) signifikan
H6	<i>Human capital</i> terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja	0,336	0,229	0,565	0,000	(+) memediasi
H7	<i>Employee engage-ment</i> terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja	0,179	0,212	0,391	0,000	(+) memediasi

b. Pembahasan

- 1) Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
- Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada sejumlah pegawai yang bekerja pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah kabupaten Sinjai diperoleh bahwa tingkat *Human Capital* sudah berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dijelaskan

bahwa rata-rata pegawai sudah memiliki *human capital* yang tinggi. Indikator pertama yang dapat dilihat adalah setiap pegawai diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan tinggi agar dapat menambah pengetahuan dalam bekerja di mana rata-rata pegawai lulusan S1 dan S2. Kemudian indikator kedua adalah setiap pegawai telah memiliki keahlian dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana karyawan sudah ahli dalam

mengoperasikan komputer sehingga dapat menunjang penyelesaian pekerjaan di kantor.

Kemudian indikator ketiga adalah setiap pegawai telah memiliki kemampuan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan secara profesional. Hal ini dilihat dari perkembangan kinerja yang dicapai oleh setiap pegawai yang ditinjau dari orientasi pelayanan, intelegensi, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan yang rata-rata sudah mencapai target di atas 80%. Selanjutnya keterampilan yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan kompetensi dalam bekerja karena semakin tinggi keterampilan yang dimiliki pegawai maka akan dapat memberikan kepuasan bagi pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

Dari hasil penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa *human capital* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai. Dengan modal intelektual yang memadai, diharapkan pegawai dapat menyumbangkan semua potensi dan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan kinerjanya dan apabila ini dihargai dengan baik oleh pihak manajemen, maka pegawai akan merasakan adanya kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prayudha (2018) dan Kasmawati (2018) ditemukan bahwa *human capital* memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang mana hal ini sejalan dengan hasil yang ditemukan pada penelitian ini.

2) Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan kepada sejumlah pegawai yang bekerja pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah kabupaten Sinjai ditemukan bahwa tingkat *employee engagement* sudah berada dalam kategori tinggi. Indikator pertama yang dapat dilihat adalah pimpinan selalu memberikan dukungannya bagi setiap pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Hal ini dapat dilihat dari pimpinan selalu menerapkan gaya kepemimpinan *supportive* di mana pimpinan selalu memberikan dukungannya kepada setiap pegawai yang ingin mengembangkan karirnya. Kemudian indikator kedua adalah setiap pegawai selalu bekerja sama dalam satu tim dan membina hubungan baik dengan rekan kerja. Hal ini dapat memberikan dampak positif karena dengan adanya tim yang solid dapat memudahkan pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Indikator ketiga adalah organisasi sering memberikan pelatihan dan melakukan pengembangan karir bagi setiap pegawai di mana kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai selalu memberikan diklat-diklat bagi setiap pegawai sesuai dengan bidang kerjanya. Selain itu, organisasi juga memberikan kesempatan bagi setiap pegawai untuk melakukan pengembangan karir ke jenjang yang lebih tinggi yang dapat dilihat dari karakteristik

responden berdasarkan golongan di mana rata-rata pegawai memiliki golongan III.

Indikator keempat adalah manajemen personalia menetapkan kinerja organisasi secara adil dan obyektif sebagai bentuk kebijakan organisasi serta organisasi selalu memberikan kesejahteraan kerja bagi setiap pegawai. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya tunjangan-tunjangan kinerja atau TPP, gaji ke-13, tunjangan-tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya dan tunjangan pensiun yang diterima oleh pegawai untuk memberikan kesejahteraan kerja bagi pegawai dan keluarganya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa *employee engagement* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Vibrayani (2012:10) bahwa *Employee Engagement* pada pegawai adalah sebuah hubungan yang kuat secara emosional dan intelektual yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja, yang pada gilirannya akan mempengaruhi dia untuk memberikan upaya lebih pada pekerjaannya.

3) Pengaruh *Human Capital* terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai. Dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh temuan-temuan penelitian di mana yang memberikan pengaruh tertinggi yakni setiap pegawai harus memiliki kemampuan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan secara profesional, mengingat bahwa di jaman globalisasi seperti ini setiap pekerjaan disesuaikan dengan bidang kerja yang penuh dengan tantangan sehingga dibutuhkan kemampuan kerja setiap pegawai untuk mendukung aktivitas kerja sehari-hari. Kemudian yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah setiap pegawai diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan tinggi agar dapat menambah pengetahuan dalam bekerja.

Stewart (2002:16) mengungkapkan bahwa *human capital* merupakan jumlah semua hal yang diketahui dan diberikan oleh semua orang dalam perusahaan/organisasi, yang memberikan keunggulan bersaing. Suatu organisasi yang mempunyai pegawai dengan loyalitas tinggi akan mudah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Soegandhi, 2013). Yuni Kasmawati (2018) menemukan bahwa *human capital* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *human capital* maka semakin baik loyalitas pegawai baik terhadap organisasi maupun pada pekerjaan.

4) Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya yang terkait dengan *employee engagement* diperoleh bahwa *employee engagement* memberikan pengaruh yang positif dan tinggi terhadap

kinerja pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi keterikatan pegawai terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya selama bekerja pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai maka akan semakin tinggi pula loyalitas yang dimiliki pegawai. Hal ini sesuai dengan tanggapan pegawai bahwa manajemen personalia menetapkan kinerja organisasi secara adil dan obyektif sebagai bentuk kebijakan organisasi. Adapun *employee engagement* yang terendah pengaruhnya adalah pimpinan selalu memberikan supportnya bagi setiap pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Hal ini harus diperhatikan oleh pihak organisasi agar selalu memberikan support atau motivasi kepada setiap pegawai agar pegawai bersemangat dalam bekerja.

Hasil pengujian analisis jalur yang menunjukkan bahwa *employee engagement* telah memberikan dampak secara besar terhadap loyalitas pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa dengan adanya *employee engagement* pegawai yang tinggi maka akan dapat memberikan kontribusi sehingga pegawai loyal atau setia bekerja pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai. Sebagaimana pendapat Macey dan Schneider (Ramadhan 2014: 47) yang menyatakan bahwa *employee engagement* membuat pegawai memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Dengan demikian loyalitas pegawai dapat diartikan dengan sejauh mana seseorang memiliki keinginan untuk tetap bertahan pada organisasi dan dampak dari loyalitas pegawai dilihat melalui kinerja dan seberapa lama masa jabatan yang diterima. Penelitian Putri, dkk. (2020) menemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

5) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada setiap pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai diperoleh temuan-temuan penelitian bahwa gaji yang pegawai terima sesuai dengan harapan dan kompetensi yang dimiliki di mana gaji disesuaikan dengan masa kerja dan golongan pegawai. Kemudian setiap pegawai merasa senang karena setiap pegawai diberikan kesempatan untuk mengikuti promosi jabatan di mana dapat dilihat dari golongan yang dimiliki masing-masing pegawai yakni golongan III.

Kemudian berdasarkan indikator ketiga, pegawai puas dengan adanya supervisi yang senantiasa melakukan monitoring atas setiap hasil pekerjaan. Hal ini dapat dilihat bahwa bagian supervisor selalu memantau hasil pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan kepada setiap pegawai. Kemudian setiap pegawai puas dengan adanya tunjangan-tunjangan tambahan yang diberikan organisasi kepada setiap pegawai karena setiap pegawai berhak mendapatkan TPP, gaji 13, THR, dan tunjangan-tunjangan tambahan lainnya. Begitu pula bahwa setiap pegawai merasa senang dengan terciptanya komunikasi

yang baik dengan sesama pegawai dan pimpinan dalam organisasi selama ini di mana organisasi ini memiliki struktur organisasi yang berbentuk garis sehingga segala pucuk kepemimpinan berada pada atasan. Akibatnya komunikasi terjalin dengan baik antara pegawai dengan pimpinan serta komunikasi antara pegawai dengan pegawai lainnya.

Berdasarkan Hasil penelitian melalui pengujian analisis jalur ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai dimana menurut Afandi (2018: 89) kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Pegawai yang puas akan lebih produktif daripada pegawai yang tidak puas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuni Kasmawati (2018) diharapkan dapat memberi informasi kepada pihak manajemen bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai agar tercapai kepuasan kerja sehingga tercipta loyalitas.

6) Pengaruh *Human Capital* Terhadap Loyalitas Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan temuan terkait pengaruh tidak langsung antara *human capital* terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja melalui pengujian mediasi dengan menggunakan *sobel test* secara *online* ditemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *human capital* terhadap loyalitas pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2016) bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap perkerjaan yang menunjukkan perbedaan antara penghargaan yang diterima pegawai dengan jumlah yang diyakini diterima oleh pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dengan adanya *human capital* yang dimiliki oleh setiap pegawai maka akan memberikan kepuasan kerja sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai.

7) Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Loyalitas Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis mengenai uji mediasi pengaruh *employee engagement* terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai, melalui penyebaran kuesioner ditemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap loyalitas pegawai. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan yang ditemukan oleh Pujianto dan Tirta (2020) bahwa keterikatan pegawai mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *human capital* memberikan pengaruh secara nyata terhadap

kepuasan kerja, *employee engagement* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *human capital* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai dan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Berdasarkan hasil uji mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *human capital* terhadap loyalitas pegawai. Begitu pula bahwa dari hasil uji mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap loyalitas pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alyani, N., & Djastuti, I. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 4 Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Bihara, V. A. (2015). *Peran Transformational Leadership Terhadap Employee Engagement: Analisis Peran Psychological Climate Sebagai Mediator* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Cheng, Y. S., Liu, Y. P., & Chien, C. Y. (2009). The association between auditor quality and human capital. *Managerial Auditing Journal*.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Kasmawati, Y. (2018). *Pengaruh Capital dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Dosen yang Dimediasi Kepuasan Kerja: Studi Kasus Dosen Universitas Budi Luhur*. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 5(1), 18-36.
- Prayudha, H. W. (2018). *Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Universitas Islam Indonesia*. *Jurnal Universitas Islam Negeri Yogyakarta*. <https://dspace.uin.ac.id/handle/123456789/10130>.
- Pujianto, Z. T. (2020). *Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Putri, A. A., Suwarsi, S., & Frendika, R. (2020). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan CV Core Rubber*. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 759-765.
- Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). *Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dan turnover intention perawat (studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang)*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2), 322-333.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia*, *tbk. Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47-58.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6 Buku 1. Jakarta Selatan, Salemba Empat
- Soegandhi, V. M. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. *Agora*, 1(1), 808-819.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharti, L., & Suliyanto, D. (2012). *The Effects of Organizational Culture and Leadership Style Toward Employee Engagement and Their Impacts Toward Employee Loyalty*. *World Review of Business Research*, 2(5), 128-139.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Zulkarnain, Z., & Hadiyani, S. (2014). *Peranan komitmen organisasi dan employee engagement terhadap kesiapan karyawan untuk berubah*. *Jurnal psikologi*, 41(1), 17-33.