

Pengaruh Iklim Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sikka

Rikardus Riki Supriyanto¹, Imanuel Wellem², Kristiana Reinildis Aek³

Universitas Nusa Nipa¹⁻³

Korespondensi penulis: rikisupriyanto00@gmail.com

Abstract

This study aims to: (1) describe Employee Performance, Work Climate, and Employee Engagement; and (2) analyze the influence of Work Climate and Employee Engagement on Employee Performance, both partially and simultaneously. The population of this study consisted of all employees of the Ministry of Religious Affairs Office of Sikka Regency, totaling 189 employees. Since the population size was relatively large, the sampling technique used was probability sampling with a simple random sampling method. The sample size was determined using the Slovin formula, resulting in 65 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive and inferential statistical methods, namely multiple linear regression analysis. Hypothesis testing was conducted using the F-test and t-test. The results of the descriptive analysis indicate that Employee Performance is categorized as good, Work Climate is categorized as good, and Employee Engagement is also categorized as good. The results of the t-test show that Work Climate has a positive and significant effect on Employee Performance. Furthermore, Employee Engagement also has a positive and significant effect on Employee Performance. The results of the F-test indicate that Work Climate and Employee Engagement simultaneously have a significant effect on Employee Performance. The coefficient of determination analysis shows that the two independent variables in this study are able to explain 47.9% of the variation in Employee Performance at the Ministry of Religious Affairs Office of Sikka Regency.

Keywords: *Work Climate, Employee Engagement, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran Kinerja Pegawai, Iklim Kerja, dan *Employee Engagement*; (2) menganalisis pengaruh Iklim Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sikka yang berjumlah 189 orang. Karena jumlah populasi relatif besar, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 65 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai berada dalam kriteria baik, variabel Iklim Kerja berada dalam kriteria baik, selanjutnya variabel *Employee Engagement* berada dalam kriteria baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Iklim Kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya variabel *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Iklim Kerja dan *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sikka sebesar 47,9%.

Kata Kunci : *Iklim Kerja, Employee Engagement, Kinerja Pegawai*

LATAR BELAKANG

Perubahan lingkungan organisasi dan meningkatnya tuntutan masyarakat mengharuskan instansi pemerintah meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Menurut Esianta *et al.*, (2024:36), birokrasi masih menghadapi tantangan dalam mewujudkan kinerja layanan yang efektif dan produktif.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sikka sebagai instansi pemerintah yang memberikan layanan di bidang keagamaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja tinggi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Triningsih *et al.*, (2023:170) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan individu yang terlibat langsung dalam pelaksanaan pekerjaan organisasi, sedangkan Noeng & Nuwa (2025:2) menegaskan bahwa sumber daya manusia memiliki kemampuan dan potensi yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Menurut Afandi (2021:83) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Sementara itu, Basri dan Rauf (2021:104) dalam Wellem & Juru (2025:341) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan ukuran keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Hasibuan (2013:56) dalam Wellem & Juru (2025:341) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui empat aspek utama, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, dan pemanfaatan waktu. Berdasarkan indikator tersebut, dilakukan pra survei pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sikka. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Hasil pra survei kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Sikka

No	Indikator	No Item	% Skor Total	Kriteria
1	Kuantitas Kerja	1-3	84,00	Baik
2	Kualitas Kerja	4-6	88,89	Sangat Baik
3	Kerjasama	7-9	89,33	Sangat Baik
4	Pemanfaatan Waktu	10-12	83,11	Baik
% Skor Total & Kategori Variabel			86,33	Sangat Baik
% Masalah Kinerja Pegawai (Gap)			13,67	

Sumber: Hasil olah data kuesioner prasurvei 2026

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sikka belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari presentase skor total sebesar 86,33%. Dengan demikian terdapat *gap* sebesar 13,67% yang menjadi permasalahan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sikka.

Permasalahan kinerja pegawai tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai

adalah iklim kerja. Menurut Sagala *et al.*, (2025:151), iklim kerja adalah suatu konsep yang menggambarkan kekuatan nilai-nilai umum, norma, sikap, perilaku, serta perasaan anggota terhadap suatu sistem dalam organisasi. Sementara itu, menurut Edison *et al.*, (2020:117), iklim kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai yang dapat memengaruhi motivasi, semangat kerja, serta kinerja dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga iklim kerja mencerminkan bagaimana lingkungan kerja dipersepsikan oleh pegawai dan bagaimana persepsi tersebut berpengaruh terhadap perilaku serta pencapaian kinerja dalam organisasi.

Selain iklim kerja, faktor lain yang sangat menentukan kinerja pegawai adalah *employee engagement*. Robbins & Judge dalam Fitria (2020:21) mendefinisikan *employee engagement* sebagai bentuk keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individu terhadap pekerjaan yang mereka jalani, yang pada akhirnya memperkuat hubungan antara pegawai dan organisasi serta meningkatkan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Menurut Dewiyanti & Kasmawati (2026:53), *employee engagement* ialah keterikatan emosional pegawai kepada organisasi yang diwujudkan melalui tindakan guna memastikan keberhasilan organisasi.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2013:75) dalam Galla *et al.*, (2025:2) mendefinisikan kinerja pegawai merupakan sebuah prestasi kerja atau pekerjaan yang telah diselesaikan oleh seorang pekerja baik dalam kualitas maupun jumlah dalam menyelesaikan kewajiban pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Wigis *et al.*, (2023:81), menjelaskan kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Wisang *et al.*, (2023:83) mendefinisikan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang harus di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan target dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2013) dalam Wellem dan Juru (2025:341), kinerja pegawai dapat diukur melalui empat indikator, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, dan pemanfaatan waktu.

Iklim Kerja

Menurut Litwin & Stringer dalam Hermanto *et al.*, (2025:31), iklim kerja adalah seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja yang didasarkan pada persepsi kolektif individu yang berada dan bekerja di dalamnya, serta terbukti memengaruhi perilaku mereka. Rahman (2021:45), menyatakan bahwa iklim kerja merupakan lingkungan psikologis dalam organisasi yang terbentuk dari interaksi antarindividu serta kebijakan perusahaan, yang mencerminkan suasana kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya. Menurut Windari *et al.*, (2026:5557), iklim kerja merupakan suasana atau kondisi yang tercipta dalam lingkungan kerja, baik secara fisik, sosial, maupun psikologis, yang dapat memengaruhi perilaku individu di dalam organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa iklim kerja adalah kondisi atau suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, baik secara fisik, sosial,

maupun psikologis, yang dapat memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja individu dalam organisasi. Menurut Desi Ariani *et al.*, (2020) dalam Sanjaya *et al.*, (2025:183), iklim kerja dapat diukur melalui enam indikator, yaitu dukungan manajemen, kejelasan, ekspresi diri, kontribusi, penghargaan, dan tantangan.

Employee Engagement

Menurut Harmen *et al.*, (2026:2386), *employee engagement* adalah konsep penting dalam manajemen SDM yang menggambarkan keterlibatan psikologis dan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut Lubis & Nurul (2025:1798), *employee engagement* merupakan konsep yang menggambarkan keterlibatan emosional dan psikologis pegawai terhadap pekerjaan serta organisasi tempat mereka bekerja. Balalimbu *et al.*, (2023:80) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan komitmen emosional pegawai terhadap organisasi dan tujuannya, yang tercermin dari kepedulian tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah keterlibatan dan komitmen emosional serta psikologis pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi, yang mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Santri *et al.*, (2023) dalam Septiana & Muhdianto (2024:142), *employee engagement* dapat diukur melalui tiga indikator, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Hipotesis Penelitian

H1 : Iklim Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H2 : *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. H3 : Iklim Kerja dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sikka yang berjumlah 189 orang. Karena jumlah populasi relatif besar, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 65 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Penelitian

1. Uji Validitas

Variabel Kinerja Pegawai terdiri atas 12 item pernyataan, variabel Iklim Kerja terdiri atas 12 item pernyataan, dan variabel *Employee Engagement* terdiri atas 9 item pernyataan. Hasil uji validitas yang diolah menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

No	Koefisien Korelasi			Keterangan
	Kinerja Pegawai	Iklim Kerja	<i>Employee Engagement</i>	
1	0,712	0,648	0,695	Valid
2	0,741	0,734	0,739	Valid
3	0,691	0,708	0,683	Valid
4	0,736	0,694	0,726	Valid
5	0,720	0,703	0,707	Valid
6	0,721	0,679	0,706	Valid
7	0,768	0,650	0,680	Valid
8	0,760	0,621	0,676	Valid
9	0,737	0,667	0,692	Valid
10	0,674	0,646		Valid
11	0,707	0,624		Valid
12	0,745	0,657		Valid
Kriteria uji validitas: $r > 0,300$				

Sumber: Analisis Data Primer 2026

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa hasil analisis uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai, Iklim Kerja, dan *Employee Engagement* memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3, sehingga dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai, Iklim Kerja, dan *Employee Engagement*.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang telah dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten. Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

No	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>			Keterangan
	Kinerja Pegawai	Iklim Kerja	<i>Employee Engagement</i>	
1	0,909	0,875	0,853	Reliabel
2	0,907	0,874	0,846	Reliabel
3	0,911	0,872	0,851	Reliabel
4	0,907	0,873	0,847	Reliabel
5	0,909	0,872	0,850	Reliabel
6	0,908	0,873	0,849	Reliabel
7	0,906	0,875	0,855	Reliabel
8	0,909	0,877	0,857	Reliabel
9	0,907	0,874	0,852	Reliabel
10	0,910	0,876		Reliabel
11	0,909	0,877		Reliabel
12	0,907	0,876		Reliabel
	0,915	0,884	0,865	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Cronbach's Alpha > 0,60; Cronbach's Alpha If Item Deleted < Cronbach's Alpha</i>				

Sumber: Analisis Data Primer 2026

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai, Iklim Kerja, dan *Employee Engagement* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60, sehingga memenuhi kriteria reliabilitas. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha If Item Deleted* pada masing-masing item lebih kecil dibandingkan dengan nilai *Cronbach's Alpha*, yang berarti tidak terdapat item yang perlu dihapus atau direvisi. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam kuesioner pada ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis data selanjutnya.

3. Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 83,77% dengan kriteria baik. (2) Persentase skor total untuk variabel iklim kerja adalah 79,36% dengan kriteria baik. (3) Persentase skor total untuk variabel *employee engagement* adalah 82,46% dengan kriteria baik.

4. Uji Multikolinearitas

Hasil analisis uji multikolinearitas yang diolah menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Iklim Kerja	0,614	1,630	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2	<i>Employee Engagement</i>	0,614	1,630	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Hasil Analisis Data 2026

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas, diketahui bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,1. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing-masing variabel juga tidak melebihi 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang sempurna antar variabel bebas (*independent*), sehingga model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

5. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* disajikan pada tabel berikut.

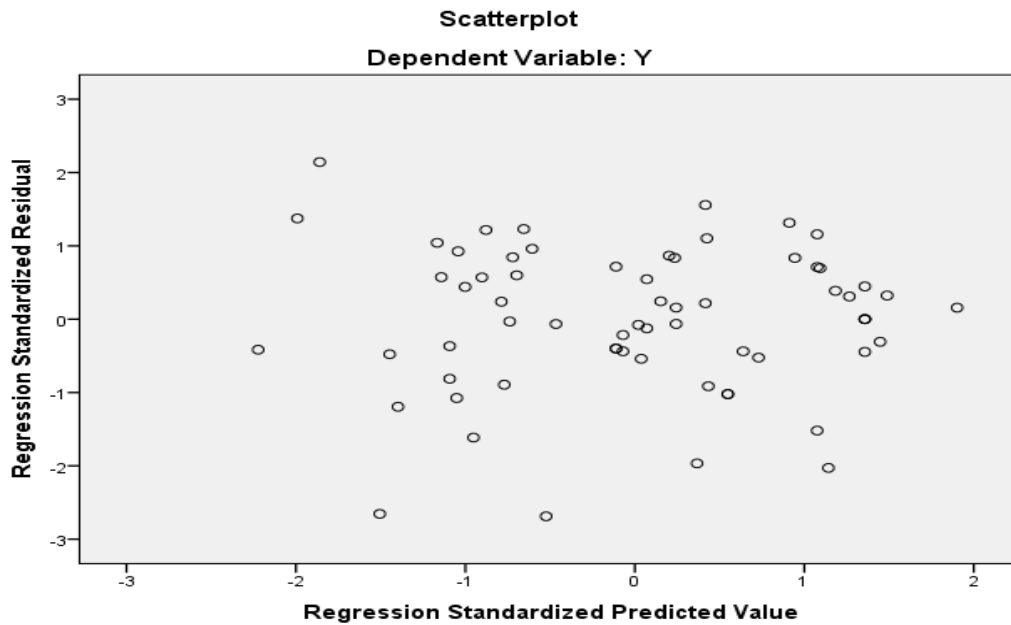
No	Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Kinerja Pegawai	0,200	Data Berdistribusi Normal
2	Iklim Kerja		
3	<i>Employee Engagement</i>		

Sumber : Hasil Analisis Data 2026

Berdasarkan hasil pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal atau telah memenuhi asumsi normalitas.

6. Uji Heterokedastisitas

Pengolahan data dalam pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada gambar *Scatterplot* berikut.



Sumber : Hasil Analisis Data 2026

Berdasarkan *scatterplot* pada gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan relatif merata, baik di atas maupun di bawah garis nol. Hal ini menunjukkan tidak adanya pola tertentu pada sebaran data. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, atau dengan kata lain memenuhi asumsi homoskedastisitas.

7. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas yang diolah menggunakan program SPSS disajikan pada tabel berikut.

No	Variabel	<i>Sig. Linearity</i>	<i>Sig. Deviation from Linearity</i>	Keterangan
1	Kinerja Pegawai * Iklim Kerja	0,000	0,154	Linear
2	Kinerja Pegawai * <i>Employee Engagement</i>	0,000	0,426	Linear

Sumber: Hasil Analisis Data 2026

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dapat dijelaskan oleh model regresi linear dengan baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Sig. Linearity* yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai *Sig. Deviation from Linearity* yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, variabel Iklim Kerja dan *Employee Engagement* telah memenuhi asumsi linearitas.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial (uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu Iklim Kerja (X1) dan *Employee Engagement* (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis uji t menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut.

Hipotesis		t hitung	Sig	Keterangan
H1	Iklim Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	2,845	0,006	Hipotesis Diterima
H2	<i>Employee Engagement</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	3,707	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber : Hasil Analisis Data 2026

Berdasarkan analisis data pada tabel di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel Iklim Kerja (X1) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,845 dengan nilai signifikan sebesar 0,006. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat *alpha* yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Iklim Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Iklim Kerja semakin meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

2. Variabel *Employee Engagement* (X2) :

Hasil uji statistik pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,707 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat *alpha* yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel *Employee Engagement* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel *Employee Engagement* semakin meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (uji F) bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas, yaitu Iklim Kerja (X1) dan *Employee Engagement* (X2), secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis secara simultan (uji F) yang diolah menggunakan program SPSS disajikan pada tabel berikut.

Hipotesis		F hitung	Sig	Keterangan
H3	Iklim Kerja dan <i>Employee Engagement</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	28,479	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber : Hasil Analisis Data 2026

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 28,479 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat *alpha* yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), artinya naik-turunnya nilai Kinerja Pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : Iklim Kerja (X1) dan *Employee Engagement* (X2). Dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Kerja

(X1), dan *Employee Engagement* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) yang diolah menggunakan program SPSS disajikan pada tabel berikut.

Model Penelitian	Hasil
<i>R Square</i>	0,479
Kinerja pegawai dijelaskan oleh Iklim Kerja dan <i>Employee Engagement</i>	47,9%
Kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel-variabel lain	52,1%

Sumber : Hasil Analisis Data 2026

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel diatas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,479 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : Iklim Kerja dan *Employee Engagement* mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sikka sebesar 47,9%. Sedangkan sisanya sebesar 52,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sikka

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Iklim Kerja Pegawai semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Iklim Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Iklim Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Windari *et al.*, (2026), Nadeak *et al.*, (2025), Renwarin *et al.*, (2024), dan Noni *et al.*, (2023). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Gea (2025), Darlina *et al.*, (2025), dan Sugiharto & Handayani (2024). Penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa Iklim Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena lingkungan kerja yang kondusif mampu mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih efektif. Berdasarkan hasil analisis, Iklim Kerja berada pada kategori baik, yang menunjukkan bahwa pegawai pada umumnya telah merasakan kondisi lingkungan kerja yang cukup mendukung, terutama dari aspek kejelasan tugas, ekspresi diri, serta kontribusi dalam

pekerjaan. Kondisi tersebut membantu pegawai dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya, memberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, serta mendorong keterlibatan pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih terarah dan optimal.

2. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sikka

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila *Employee Engagement* semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila *Employee Engagement* semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Gultom *et al.*, (2026), Dae *et al.*, (2025), Carolus *et al.*, (2024), dan Sipi *et al.*, (2023). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Sativa (2025), Budiarto *et al.*, (2023), dan Rahmadalena & Asmanita (2020). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena keterikatan emosional dan psikologis pegawai terhadap pekerjaan mampu meningkatkan semangat, dedikasi, serta kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil analisis, *Employee Engagement* berada pada kategori baik, yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat *vigor* (semangat) dan *dedication* (dedikasi) yang baik. Kondisi ini menggambarkan bahwa pegawai cenderung memiliki antusiasme, rasa bangga, dan keterlibatan yang cukup tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Iklim Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sikka

Hasil uji F menunjukkan bahwa Iklim Kerja dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sikka. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Iklim Kerja dan *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fitriani (2023) yang membuktikan bahwa *Employee Engagement* dan Iklim Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai berada pada kategori baik dengan persentase sebesar 83,77%, namun masih terdapat *gap* sebesar 16,23%. Indikator yang perlu menjadi prioritas perbaikan adalah kualitas kerja

dan kerjasama. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui perbaikan Iklim Kerja dan *Employee Engagement* secara berkelanjutan.

Secara parsial, Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Iklim Kerja memperoleh persentase sebesar 79,36% dengan kategori baik, namun masih terdapat *gap* sebesar 20,64%. Indikator yang perlu diprioritaskan untuk diperbaiki meliputi dukungan manajemen, sistem penghargaan, dan tantangan kerja. Perbaikan pada aspek-aspek tersebut diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu, *Employee Engagement* juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel ini memperoleh persentase sebesar 82,46% dengan kategori baik, namun masih terdapat *gap* sebesar 17,54%. Indikator yang perlu mendapat perhatian adalah *absorption* (penyerapan). Peningkatan keterikatan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi diharapkan dapat memperkuat motivasi, loyalitas, serta kontribusi pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Iklim Kerja, *Employee Engagement*, dan Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sikka berada pada kategori baik. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa secara parsial Iklim Kerja dan *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang berarti peningkatan kedua variabel tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Secara simultan, Iklim Kerja dan *Employee Engagement* juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga perbaikan keduanya secara bersama-sama akan memberikan dampak yang lebih optimal terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 47,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

SARAN

1. Kepada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sikka:
 - a. Meningkatkan Kinerja Pegawai melalui perbaikan Iklim Kerja, khususnya pada aspek penghargaan dengan memberikan apresiasi yang adil dan objektif terhadap prestasi dan kontribusi pegawai agar dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta produktivitas pegawai.
 - b. Meningkatkan Kinerja Pegawai melalui perbaikan *Employee Engagement*, terutama pada aspek *absorption* (penyerapan) dengan memperkuat komunikasi, meningkatkan kepercayaan, memberikan tanggung jawab, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar pegawai memiliki keterikatan, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap organisasi.
2. Kepada Peneliti Selanjutnya.

Disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi agar penelitian berikutnya menjadi lebih komprehensif serta dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

REFERENSI

- Balalimbu, N., Malinda, A., Natasyah, L., Wintoro, F., & Khaerana, K. (2023). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(3).
- Budiarto, E., Rahayu, S., & Robain, W. (2023). The effect of employee engagement and workload on employee performance mediated by employee work satisfaction in the administration section of the airport authority region ii office Medan. . *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(8), 2329–2346.
- Carolus Moa, A., Wellem, I., & Jibrail Mado, Y. (2024). *Pengaruh Employee Engagement Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka*. Universitas Nusa Nipa, Maumere, Indonesia.
- Dae, M. M. F., Wellem, I., & Aek, K. R. (2025). Pengaruh peranan komitmen organisasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten sikka. *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 3(1), 74–98.
- Darlina, W., Restu, R., & Darwin, D. (2025). Analisis pengaruh iklim kerja terhadap kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Labuhanbatu Utara. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 8(2), 204–212.
- Dewiyanti, Z., & Kasmawati, Y. (2026). Pengaruh employee engagement, lingkungan kerja dan knowledge sharing terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Di Kecamatan Ciledug. *Jurnal Bina Manajemen*, 14(2).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Esianta, E., Salim, F. U., Rezal, M., Sakaria, M., Huzaemah, H., Yuliana, Y., & Mufid, W. G. (2024). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kinovaro Kabupaten Sigi. *Jurnal Ekonomi Trend*, 12(1), 31-40.
- Fitria, A. (2020). Pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, transparansi dan partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. *E-Jurnal Akuntansi (JIRA)*, 1(2), 9–3.
- Fitriani, P. N. (2023). *Pengaruh Employee Engagement Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kudus)*. Universitas Muhammadiyah.
- Galla, M. D., Samosir, M. S., Transilvanus, V. E., & Onang, Y. (2025). Pengaruh kecerdasan emosional dan kualitas pelayanan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pelita Maumere. . . *Accounting UNIPA-Jurnal Akuntansi*, 4(3), 1–14.
- Gea, H. (2025). Pengaruh budaya organisasi, iklim kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi kerja di Kantor Camat Medan Maimun. . *Economics and*

- Gultom, E. Y., Marbun, S. N., & Purba, J. H. (2026). Pengaruh employee engagement, team work dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood ACS Kualanam. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 10384-10397.
- Harmen, H., Manurung, Y. I. B., Sitompul, E. S., Alfarizi, P., Napitupulu, C., & Girsang, W. (2026). Pengaruh disiplin kerja dan employee engagement terhadap kinerja karyawan Pegadaian Kanwil I Medan. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 5(2), 2383-2394.
- Hermanto, H., H., I. M., & Prima, A. (2025). Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Muara Wahau. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(11), 30–37.
- Lubis, K. S., & Lubis, N. W. (2025). Pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatra Utara. *Ikraith-Ekonomika*, 1(1), 3–30.
- Nadeak, T. P. R., Panggabean, T., & Purba, J. H. (2025).). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tamtama Mulia Abadi Medan. . *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 568–2576.
- Noeng, A. Y., & Nuwa, C. A. W. (2025). Pengaruh quality of work life dan beban kerja terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 25(2).
- Noni, T. A., Rengga, A., & Transilvanus, V. E. (2023). *Pengaruh Iklim Kerja Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka*. Universitas Nusa Nipa, Indonesia.
- Rahman, T. (2021). Pengaruh iklim kerja dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja. *Jurnal PubBis*, 5(2), 147–160.
- Rahmadalena, T., & Asmanita, A. (2020). Pengaruh employee engagement, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. . *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 68–76.
- Renwarin, H., Rahawarin, M. A., & Selanno, H. (2024).). Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3), 11554–11562.
- Sagala, C., Wijaya, C., & Khairuddin, K. (2025). Pengaruh iklim kerja terhadap semangat kerja guru di MAN 1 Medan. . *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 3(3), 149–164.
- Sanjaya, H. T., Kurniawan, D., & Puspitorini, F. (2025). Pengaruh motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. *Efisiensi: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Ilmu Manajemen*, 1(4), 180-192.
- Sativa, T. O. (2025). Kemampuan organizational citizenship behavior dalam memoderasi pengaruh

- employee engagement dan islamic work ethic terhadap kinerja karyawan. . . . *Studia Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), 100–111.
- Septiana, S. E., & Muhdiyanto, M. (2024, July). Pengaruh employee engagement, transformational leadership, dan perceived organizational support terhadap kinerja karyawan. In *UMMagelang Conference Series* (pp. 138-151).
- Sipi, S. C., Wellem, I., & Yulianti, M. (2023). Pengaruh employee engagement dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Pintu Air Rotat. . *Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(4).
- Sugiharto, D., & Handayani, N. (2024). Kontribusi beban kerja, stres kerja dan iklim kerja terhadap kinerja perawat. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 2723–2738.
- Triningsih, F., Kurniawan, A. P., & Da Silva, Y. O. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere. . *Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(6), 169–184.
- Wellem, I., & Juru, P. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan person organization fit terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Accounting UNIPA-Jurnal Akuntansi*, 4(1), 339-361.
- Wigis, F. N. D., & Wellem, I. . & A. K. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere. Nian Tana Sikka. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(4).
- Windari, T. M., Widayatsih, T., & Suherman, S. (2026). Pengaruh motivasi, iklim kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Kecamatan Mesuji OKI. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 5(3), 5555-5563.
- Wisang, I. V., Transilvanus, V. E., & Mone, M. M. M. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 82–88.