

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya terpenting diantara sumber daya lainnya. Tanpa adanya sumber daya manusia di dalam suatu organisasi, sumber daya lain tidak dapat dikelola untuk mendorong organisasi menciptakan suatu produk guna mencapai target yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dipandang sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Maka dari itu, bagi setiap organisasi menjadi sangat penting untuk memelihara sumber daya manusia yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia yang memiliki kinerja di atas rata-rata terhadap organisasi (Tyas & Ikhsani, 2019).

Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi dan prestasi kerja yang tinggi, membantu perbaikan produktivitas secara langsung dengan menemukan cara yang lebih baik dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, serta secara tidak langsung dengan memperbaiki kualitas kinerjanya. Sumber Daya Manusia seperti ini mampu menjadi titik sentral untuk mencapai keunggulan daya saing perusahaan (Sodikin et al., 2023:16).

Salah satu perusahaan aparatur pemerintah yang terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatra Utara, yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No. 261, Lalang, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatra Utara, 20127. Kementerian Agama adalah kementerian yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dalam bidang agama. Kanwil Kementerian Agama Sumatra Utara menaungi Kantor Kementerian Agama Kabupaten/ Kota yang berkedudukan di setiap kabupaten/ kota, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Kanwil Kementerian Agama.

Salah satu fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah melakukan penilaian kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Luthans, 2021), kinerja merupakan kuantitas atau kualitas dari sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaannya. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik (Sudarmanto, 2019: 6).

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut mampu memberikan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, pegawai dikatakan kurang kinerjanya apabila hasil kerja yang diberikan kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan (Daengs, 2023).

Menurut (Nazila et al., 2024), mengatakan bahwa untuk mencapai fungsi organisasi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya secara handal, serta tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai akan terlihat pada saat evaluasi kinerja.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatra Utara terus berupaya meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan beberapa faktor yang ada. Peneliti mendapatkan beberapa permasalahan di Kanwil Kemenag Provinsi Sumatra Utara melalui Observasi dan wawancara dimana masih terdapat kinerja pegawai yang kurang maksimal dibuktikan dengan adanya pencapaian target yang belum tercapai, kurang inisiatif dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan hasil pekerjaan yang kurang maksimal.

Dari hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan mengenai kinerja pegawai disini yang belum terpenuhi, menjelaskan bahwa terkait rendahnya kinerja pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Wilayah Sumatra Utara disebabkan oleh masih rendahnya tingkat keterikatan pegawai dengan pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai yang sering meninggalkan pekerjaannya di waktu kerja serta kurang antusias dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai. Dari wawancara tersebut juga diperoleh data mengenai Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2024 menurun dari tahun sebelumnya di

Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatra Utara bahwa target belum sepenuhnya terlaksana 100%.

Hasil ini juga dibuktikan dengan masih adanya pencapaian kinerja pegawai yang kurang baik berdasarkan rekapitulasi pencapaian kinerja sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Kinerja Pegawai pada Program Kerja Periode 2023-2024

No	Bulan	2023		2024	
		Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
1	Januari	100	97,5	100	93,5
2	Februari	100	96,5	100	88,5
3	Maret	100	98,4	100	95,8
4	April	100	96,5	100	90,5
5	Mei	100	94,8	100	94,5
6	Juni	100	96,6	100	95,5
7	Juli	100	96,5	100	97,5
8	Agustus	100	97,7	100	87,5
9	September	100	96,5	100	89,6
10	Oktober	100	94,5	100	97,5
11	November	100	96,8	100	96,5
12	Desember	100	98,8	100	97,5

Sumber: Data Kinerja Pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatra Utara

Berdasarkan data kinerja Kanwil Kementerian Agama Sumatra Utara pada tahun 2023 dan tahun 2024, terjadi kinerja pegawai yang fluktuatif. Hal ini dibuktikan dengan peningkatan kinerja pegawai yang hanya terjadi pada bulan Juli dan Oktober, sedangkan pada bulan yang lain mengalami penurunan kinerja. Penurunan kinerja yang signifikan terjadi pada bulan Agustus 2023 dengan bulan Agustus 2024 dengan persentase 10,2%.

Peneliti ingin memperkuat fenomena yang telah peneliti temukan pada observasi dan wawancara, maka peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra survey kepada pegawai Kementerian Agama Kanwil Sumatera Utara dengan menggunakan tabel berikut:

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survey Kinerja pada Pegawai Kanwil Kementerian Agama
Sumatra Utara

No.	Pernyataan Kinerja (Y)	Penilaian				Jumlah
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Kualitas Kerja					
	Saya selalu menghasilkan pekerjaan yang akurat dengan standar yang ditetapkan	12	43,3	18	56,7	30
2.	Kuantitas Kerja					
	Saya memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semua tugas saya tanpa terburu-buru	20	66,7	10	33,3	30
3.	Pelaksanaan Tugas					
	Saya mengikuti prosedur yang diberikan dalam melaksanakan tugas saya	17	56,7	13	43,3	30
4.	Tanggung Jawab					
	Saya proaktif dalam mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya	13	53,3	17	46,6	30

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner pra survey Kinerja Pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Sumatra Utara

Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan oleh peneliti, rata-rata sekitar 44,8% pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatra Utara belum menerapkan kinerja kinerja yang baik dikarenakan masih adanya pegawai yang belum melaksanakan pekerjaannya dengan hasil yang akurat dan belum sesuai dengan standar yang ditetapkan, belum memiliki waktu yang cukup dalam menyelesaikan semua tugas tanpa terburu-buru, dalam melaksanakan tugas belum sepenuhnya mengikuti prosedur ataupun instruksi yang diberikan, dan juga kurang inisiatif pada saat penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja sehingga perlu adanya peningkatan kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatra Utara.

Menciptakan kinerja karyawan yang baik tidak mudah karena kinerja karyawan bisa tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya dapat terakomodasikan dengan baik dan bisa diterima oleh semua karyawan di dalam

suatu organisasi atau perusahaan, seperti keterikatan antar pegawai dan kepuasan kerja (Faizal et al., 2021).

Seperti diketahui bahwa komponen utama penggerak organisasi ialah karyawan, sehingga dalam menjalankan roda perputaran organisasi keterikatan karyawan merupakan hal yang memiliki pengaruh penting. Istilah *employee engagement* (Keterikatan Karyawan) pertama kali diperkenalkan oleh William Khan pada tahun 1990, yang menyatakan bahwa *engagement* merupakan pemanfaatan diri anggota suatu organisasi untuk berperan dalam pekerjaannya dengan menggunakan dan mengekspresikan diri, baik secara fisik, kognitif dan emosional selama menjalankan peran dalam organisasi.

Demi mencapai peningkatan kualitas pegawai secara berkelanjutan, maka diperlukan faktor pendukung yang sangat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung. Seperti yang dikatakan Cattermole dalam Bale & Pillay, (2021) menganjurkan bahwa *employee engagement* merupakan pendekatan di tempat kerja yang dirancang untuk memastikan bahwa karyawan berkomitmen terhadap bisnis dan nilai-nilai serta tujuan mereka.

Terlibatnya karyawan yang selaras dengan tujuan organisasi, bersedia bekerja lebih keras dan bertindak sebagai pendukung organisasi mereka dan yang paling penting bagi kesuksesan bisnis. Namun, survei demi survei menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dengan organisasi pada umumnya rendah. Keterlibatan karyawan dicirikan sebagai perasaan komitmen, semangat dan energi yang diartikan ke dalam tingkat kegigihan yang tinggi bahkan dengan tugas-tugas yang paling sulit sekalipun, melebihi harapan dan mengambil inisiatif (Holbeche & Matthews, 2018:6).

Employee engagement dapat diartikan sebagai keterikatan emosional yang mendorong karyawan untuk ikut serta dalam menjalankan operasional perusahaan dengan berperan aktif dalam strategi perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Hoch et al., 2018). Karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi dengan pekerjaannya akan senantiasa memberikan pengaruh positif terhadap pencapaian tujuan organisasinya. (Mandasari & Irawanto, 2024) mengemukakan bahwa karyawan yang *Engaged* akan memiliki dedikasi kuat terhadap organisasi yang ditandai dengan adanya keterlibatan tinggi dalam usaha-usaha kemajuan

organisasi. Sebaliknya apabila seorang karyawan memiliki rasa keterikatan yang rendah terhadap pekerjaannya, maka hal itu akan menjadi salah satu penghambat organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh *employee engagement*, sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan (Nhat et al., 2023) bahwa *employee engagement* mempengaruhi kinerja pada pegawai negeri sipil di Vietnam. Penelitian lain dari (Shidiq & Nurnida, 2020) yang menyatakan bahwa *employee engagement* mempengaruhi kinerja karyawan, hasil pengujian ini dapat diartikan bahwa dengan adanya *employee engagement* yang dilakukan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan.

Namun, terdapat hasil penelitian terdahulu mengindikasikan adanya *research gap* dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh (Joushan et al., 2015) diperoleh hasil *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Bekasi, karena *employee engagement* kurang menentukan peningkatan kinerja karyawan.

Employee engagement dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sebuah studi yang dilakukan oleh Gallup news (2022) menyatakan bahwa hanya 21% dari karyawan yang *engaged* dengan perusahaan dan pekerjaannya. Karyawan berkata mereka tidak menemukan pekerjaan yang penuh arti, dan mereka berpikir bahwa hidup mereka tidak akan baik dan tidak ada harapan tentang masa depan mereka. Jadi, perusahaan membutuhkan pegawai yang *engaged* dalam organisasi.

Namun peneliti ingin memperkuat fenomena yang telah peneliti temukan pada observasi dan wawancara, maka peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra survey kepada pegawai Kementerian Agama Kanwil Sumatera Utara dengan menggunakan tabel berikut :

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survey *Employee Engagement* pada Pegawai Kanwil Kementerian Agama Sumatra Utara

No.	Pernyataan <i>Employee Engagement</i> (X ₁)	Penilaian				Jumlah
		Ya	%	Tidak	%	
1.	<i>Vigor</i>					
	Saya bekerja dengan semangat meskipun menghadapi tantangan di tempat kerja	13	43,3	17	56,7	30
2.	<i>Dedication</i>					
	Saya berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik	17	56,7	13	43,3	30
3.	<i>Absorption</i>					
	Saya sepenuhnya fokus pada tugas yang saya lakukan ketika bekerja	16	53,3	14	46,7	30

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner pra survey *Employee Engagement* pada Kanwil Kementerian Agama Sumatra Utara

Pada tabel hasil pra survei di atas menunjukkan rata-rata sebesar 48,9% pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatra Utara belum selalu semangat dalam bekerja meski sedang menghadapi tantangan di tempat kerja, belum terlalu berkomitmen dalam menyelesaikan tugas dengan baik selama waktu yang dibutuhkan saat penyelesaian tugas kerja, serta belum sepenuhnya fokus/konsentrasi dalam menyelesaikan tugas kerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatra Utara.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa rendahnya kinerja pegawai di Kanwil Kementerian Agama Sumatra Utara disebabkan oleh rendahnya tingkat keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini tercermin dari masih banyaknya pegawai yang sering datang terlambat dengan sengaja, meninggalkan tugas di jam kerja serta kurangnya antusiasme dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja yang baik yaitu karyawan yang memiliki rasa *engaged* yang tinggi terhadap perusahaannya. Dimana rasa *engaged* yang tinggi disini adalah karyawan yang tanpa keterpaksaan mampu memberikan kontribusi penuh terhadap

perusahaan. Keterikatan (*engagement*) adalah sikap positif yang melekat pada diri seseorang terhadap perusahaannya (Amalia et al., 2022).

Selain *employee engagement*, kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Didukung oleh (Megawaty et al., 2022) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja. Menurut (Sutrisno, 2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan (Febriantora & Fuadati, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain oleh (Sadat et al., 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi Gojek. Hal ini menunjukkan bahwa semakin puas pengemudi terhadap pekerjaannya, maka kinerjanya akan semakin meningkat. Dalam penelitian (Rifai et al., 2024) disimpulkan bahwa besarnya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai menunjukan korelasi cukup kuat pada perusahaan PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pemeliharaan.

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Syardiansah et al., 2020) terdapat *research gap* yaitu menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa.

Dengan begitu peneliti ingin memperkuat fenomena yang telah peneliti temukan, maka peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra survey kepada pegawai Kementerian Agama Kanwil Sumatera Utara dengan menggunakan tabel berikut :

Tabel 1. 4
Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja pada Pegawai Kanwil Kementerian
Agama Sumatra Utara

No.	Pernyataan Kepuasan Kerja (X ₂)	Penilaian				Jumlah
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Pekerjaan					
	Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan saat ini	16	53,3	14	46,7	30
2.	Gaji					
	Keseimbangan antara gaji kerja saya sudah memadai	19	63,3	11	36,7	30
3.	Promosi					
	Peluang promosi di perusahaan ini mendorong saya untuk bekerja lebih baik	16	53,3	14	46,7	30
4.	Pengawas					
	Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan atasan saya mengenai masalah pekerjaan	17	56,7	13	43,3	30
5.	Rekan Kerja					
	Saya merasa kehadiran rekan kerja saya meningkatkan produktivitas tim	17	56,7	13	43,3	30

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner pra survey Kepuasan Kerja pada Kanwil Kementerian Agama Sumatra Utara

Berdasarkan tabel hasil pra survei di atas menunjukkan rata-rata sebesar 43,3% pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatra Utara belum merasa puas dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan saat ini, belum merasa keseimbangan antara gaji dan waktu kerja sudah memadai, belum merasa peluang promosi yang ada di perusahaan dapat mempengaruhi kualitas bekerja pegawai menjadi lebih baik, belum sepenuhnya nyaman berkomunikasi dengan atasan terkait masalah kerja, dan belum sepenuhnya merasa dapat meningkatkan produktivitas tim dengan adanya kehadiran rekan kerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatra Utara.

Menurut (Robbin & Stephen, 2022) mendefenisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja

yang seharusnya diterima. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya (Nurhandayani, 2022).

Dalam beberapa tahun terakhir, Kementerian Agama Republik Indonesia, termasuk Kantor Wilayah (Kanwil) Provinsi Sumatra Utara, menghadapi tantangan yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap instansi sehingga menjadi semakin krusial.

Fenomena yang muncul saat ini adalah masih adanya kesenjangan antara target kinerja organisasi dan capaian kinerja individu, yang diduga berkaitan erat dengan rendahnya tingkat keterlibatan emosional dan komitmen pegawai terhadap instansi. Di sisi lain, berbagai kebijakan reformasi birokrasi yang dicanangkan belum sepenuhnya mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara merata. Kondisi ini menciptakan urgensi untuk mengkaji lebih dalam bagaimana *employee engagement* dan kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai, khususnya dalam konteks instansi pemerintah seperti Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatra Utara, yang memiliki peran strategis dalam pembangunan bidang keagamaan dan pelayanan masyarakat multikultural.

Berdasarkan permasalahan dan beberapa teori serta adanya penelitian terdahulu, membuat peneliti merasa perlu melakukan penelitian apakah faktor *employee engagement* dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kementerian Agama Kanwil Provinsi Sumatra Utara. sehingga peneliti mengambil judul **“Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatra Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditemukan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai yang masih kurang optimal, dibuktikan dengan adanya pegawai yang belum tentu dapat bekerja dengan baik meskipun menghadapi kondisi yang tidak terduga.
2. Kurangnya rasa *engaged* pegawai dalam bekerja, dibuktikan dengan pegawai tidak selalu konsentrasi pada pekerjaan yang sedang dilakukan.
3. Rendahnya rasa kepuasan kerja pegawai dalam perusahaan, dibuktikan dengan pegawai kurang mendapat penghargaan atas pencapaiannya dari atasan.

1.3 Batasan Masalah

Dari permasalahan yang terjadi, penelitian ini hanya membahas tentang **“Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatra Utara”**

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka yang dapat menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatra Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatra Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatra Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatra Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatra Utara

3. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatra Utara

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun dalam penelitian ini sekiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak terkait diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini sekiranya dapat dipergunakan sebagai rujukan untuk menambah dan mengembangkan wawasan tentang konsep atau teori dalam manajemen khususnya pada manajemen sumber daya manusia khususnya terkait Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. Manfaat Praktisi

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan akan meningkatkan wawasan peneliti sehingga lebih memahami dan menguasai pengetahuan yang didapat selama perkuliahan dan dapat bermanfaat dimasa mendatang.

- b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi pertimbangan dan masukan atas penyelesaian permasalahan yang ada dan mengkaji bagaimana Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada perusahaan Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatra Utara.

- c. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai referensi tambahan dalam literatur penelitian sejenis.

- d. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan sumber kajian ilmiah terhadap penelitian selanjutnya, terkhusus peneliti yang membahas topik *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.