

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Mediasi Di Pt Xyz

Febria Nurindah Kurniasari¹, Yuni Kassmawati²

^{1,2} Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Budi Luhur

Abstrak

This study aims to analyze the relationship and the role of employee engagement in mediation the influence of motivation and work environment on employee performance. The population of this study consisted of all employees of PT XYZ in Jakarta, with a sample of 128 respondents selected using nonprobability sampling technique. Data were collected through questionnaires distributed both directly and online. The analysis method used is Structural Equation Modeling (SEM) with the Partial Least Squares (PLS) approach. The results showed that work motivation and work environment have a significant effect on employee performance. In addition, work motivation and work environment also have a significant effect on employee engagement. Employee engagement is proven to have a positive influence on employee performance, and acts as a mediator variable in the relationship between work motivation and work environment on employee performance. These findings provide important implications for the management of PT XYZ in designing policies to improve employee performance through increasing motivation and a supportive work environment, as well as strengthening employee engagement.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance, Employee Engagement

Copyright (c) 2024 Febria Nurindah Kurniasari¹

✉ Corresponding author :

Email Address : 2331600201@student.budiluhur.ac.id

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan informasi terus menciptakan perubahan yang mempengaruhi dunia pekerjaan di masa yang akan datang sehingga perusahaan harus dapat bersaing secara maksimal untuk menyesuaikan perkembangan zaman yang telah terjadi (Abriham, 2021). Dengan adanya perubahan pada model bisnis di dunia industri, karakter pekerjaan, dan keterampilan yang dibutuhkan akan berubah sehingga dunia industri perlu melakukan investasi sumber daya manusia agar bisa bersaing dengan negara lain. Sumber daya yang memiliki pemikiran inovatif dapat berkontribusi dalam perusahaan untuk beradaptasi dan berkompetisi pada era sekarang. Selain itu, keterampilan juga sangat penting karena dengan adanya hal tersebut, karyawan dapat membangun sesuatu yang brilian, namun tergantung pada kemampuan kinerja yang dapat membuat sesuatu dari perusahaan tempatnya bekerja. Menurut Arbyan, (2023) kinerja karyawan juga dapat menjadi faktor sebagai penentu kesuksesan organisasi dan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu unsur penting dalam sebuah organisasi, lembaga, ataupun instansi. Oleh karena itu, untuk sebuah organisasi, lembaga, atau instansi maju, diperlukan peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Penanganan yang kongkrit dan tepat sasaran menjadi salah acuan sumber daya manusia dapat berkembang dengan baik dalam sebuah lingkungan (Trisninawati, 2022).

PT. XYZ, yang telah memiliki cabang yang tersebar hampir di seluruh Indonesia, melakukan perubahan pada motivasi kerja dan lingkungan kerjanya. Perubahan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Seluruh karyawan diharapkan untuk mempelajari, memahami, menghayati, dan melaksanakan perubahan tersebut. Selanjutnya, akan dibahas data kinerja pegawai sebagai dasar evaluasi terhadap efektivitas perubahan yang telah diterapkan. Karyawan PT. XYZ Kantor Pusat Jakarta Pusat harus melakukan penyesuaian kembali terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerjanya yang sekarang.

Menurut Adnan, (2022) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu lingkungan kerja, *employee engagement*, motivasi, komunikasi, kompensasi, jabatan, kepemimpinan, kepuasan kerja, pelatihan (Trisninawati, 2022).

Motivasi merupakan suatu bentuk cara untuk memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang pegawai yang dapat diartikan bahwa ketika kebutuhan seseorang dapat dipenuhi oleh beberapa faktor-faktor tertentu, seseorang tersebut akan berupaya mengerahkan usaha terbaik dalam mencapai tujuan organisasi (Cherly, 2023). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lalan, (2022), Tutik, (2021), dan (Rigan, 2021). Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yenita, (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Agung, 2023). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu dalam meningkatkan kinerja karyawan dan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman, dan menyenangkan bagi karyawan (Ayu, 2021).

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Shammout, (2021), Fera, (2023), dan (Putri, 2023). Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung, (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja karyawan merupakan unsur penting bagi karyawan dalam bekerja dalam memenuhi kebutuhannya dimana adanya rasa *engaged* karyawan meningkat menumbuhkan rasa kepercayaan tinggi untuk mampu menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang menyenangi pekerjaannya akan berusaha menyelesaikannya sebaik mungkin. Terpenuhinya kebutuhan karyawan akan membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya serta meningkatkan hubungan dengan rekan kerja menjadi motivator tersendiri dalam bekerja. Mereka akan merasa nyaman dan fleksibel untuk berkomunikasi satu sama lain (Yenita, 2022). Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Benari, (2021), Setya, (2023), dan Dian, (2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Lingkungan kerja yang nyaman dan memadai bagi karyawan dapat meningkatkan *employee engagement* mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan *employee engagement* merupakan suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Trisninawati, 2022). Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Shammout, (2021), Fera, (2023), dan (Putri, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *employee engagement*, yang mana mampu bersinergi dalam menciptakan pelayanan kesehatan yang maksimal bagi masyarakat. *Employee engagement* berperan sebagai jembatan yang memperkuat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Ketika karyawan merasa terlibat, mereka cenderung bekerja dengan dedikasi yang tinggi, memiliki kreativitas dalam menyelesaikan tugas, dan berkomitmen untuk mencapai target organisasi (Sindy, 2022). Sikap positif yang ditandai dengan perasaan puas terhadap pekerjaannya dan diduga dapat mencegah perilaku menunda-nunda pekerjaan. Kesediaan untuk mengabdikan diri secara psikologis pada pekerjaan merupakan inti dari *employee engagement*. Menurut Sindy, (2022) karyawan yang *engaged* di tempat kerja lebih produktif, memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk bekerja, serta lebih peka dan mudah beradaptasi dengan hal-hal baru. Hal ini didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Sumarsono, (2023), Christiani, (2023), dan Dea, (2023) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut peneliti berusaha untuk melihat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Maka peneliti mengambil judul "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Moderasi Pada PT XYZ

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti (X) yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen (Y) kinerja karyawan dengan variabel mediasi (Z) yaitu *employee engagement*. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data

primer yaitu memberikan kuesioner kepada para responden perusahaan XYZ Di Jakarta. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT XYZ di Jakarta, sampel pada penelitian ini berjumlah 128 sampel dengan menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus (Hair et al., 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

a) *Convergent Validity*

Indikator Outer loadings yang harus diperhatikan, nilai idealnya adalah $\geq 0,7$. Berikut hasil pengujian *Convergent Validity* yang telah peneliti lakukan.

Tabel 1 Model Penelitian

Variabel	Item	Outer Loadings
Kinerja Karyawan (Y)	KKK1	0,851
	KKK2	0,748
	KKK3	0,868
	KKk1	0,756
	KKk2	0,893
	KKk3	0,731
	KKT1	0,838
	KKT2	0,858
	KKT3	0,852
	KKS1	0,793
	KKS2	0,728
Motivasi Kerja (X1)	KKS3	0,866
	MKF1	0,853
	MKF2	0,824
	MKF3	0,869
	MKK1	0,838
	MKK2	0,885
	MKK3	0,883
	MKS1	0,728
	MKS2	0,832
	MKS3	0,885
	MKP1	0,760
	MKP2	0,876
	MKP3	0,719
	MKA1	0,831
MKA2	0,805	
MKA3	0,816	
Lingkungan Kerja (X2)	LKK1	0,865
	LKK2	0,829
	LKK3	0,761
	LKP1	0,751
	LKP2	0,813
	LKP3	0,787
	LKS1	0,753
	LKS2	0,816
	LKS3	0,751
	LKH1	0,758
	LKH2	0,767
	LKH3	0,818
Employee Engagement (Z)	EEV1	0,820
	EEV2	0,819
	EEV3	0,785
	EED1	0,752
	EED2	0,749

Variabel	Item	Outer Loadings
	EED3	0,733
	EED4	0,754
	EEA1	0,761
	EEA2	0,725
	EEA3	0,740
	EEA4	0,720
	EEA5	0,762
	EEA6	0,760
	EEA7	0,743
	EEA8	0,821

Dari tabel di atas, terdapat hasil dari pengujian convergent validity model di atas yaitu model dengan outer loading yang bernilai $< 0,7$, yang artinya indikator motivasi kerja (x1), lingkungan kerja (x2), kinerja karyawan (Y), dan employee engagement (Z) dinyatakan valid untuk mengukur setiap variabelnya. Model inilah yang paling cocok untuk diteruskan pada pengujian analisis berikutnya.

b) Discriminant Validity

Tujuan pengujian ini untuk mengetahui apakah instrumen dalam penelitian ini dikategorikan valid dalam menjelaskan atau merefleksikan variabel laten. Uji discriminant validity penelitian ini menggunakan nilai cross loading yaitu dengan membandingkan nilai loading konstruk yang dituju dengan konstruk yang lain. Dikatakan valid jika konstruk yang dituju mempunyai nilai loading lebih besar dari pada nilai loading konstruk lainnya (Hair et al., 2013). Hasil uji *discriminant validity* dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 2 Discriminant Validity

Item	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Employee Engagement (Z)
KKK1	0,851	0,483	0,352	0,216
KKK2	0,748	0,428	0,393	0,351
KKK3	0,868	0,332	0,428	0,558
KKk1	0,756	0,385	0,366	0,267
KKk2	0,893	0,460	0,453	0,365
KKk3	0,731	0,376	0,324	0,429
KKT1	0,838	0,419	0,469	0,361
KKT2	0,858	0,431	0,538	0,251
KKT3	0,852	0,618	0,385	0,413
KKS1	0,793	0,625	0,518	0,287
KKS2	0,728	0,640	0,325	0,353
KKS3	0,866	0,520	0,340	0,416
MKF1	0,562	0,853	0,420	0,518
MKF2	0,660	0,824	0,362	0,525
MKF3	0,443	0,869	0,360	0,540
MKK1	0,418	0,820	0,460	0,413
MKK2	0,521	0,838	0,443	0,520
MKK3	0,620	0,885	0,521	0,462
MKS1	0,425	0,728	0,543	0,387
MKS2	0,440	0,832	0,321	0,553
MKS3	0,520	0,885	0,320	0,416
MKP1	0,362	0,760	0,366	0,518

Item	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Employee Engagement (Z)
MKP2	0,460	0,876	0,353	0,525
MKP3	0,643	0,719	0,224	0,340
MKA1	0,521	0,831	0,269	0,420
MKA2	0,520	0,805	0,369	0,462
MKA3	0,460	0,816	0,316	0,519
LKK1	0,528	0,451	0,751	0,543
LKK2	0,466	0,358	0,758	0,521
LKK3	0,453	0,367	0,767	0,520
LKP1	0,424	0,265	0,865	0,566
LKP2	0,469	0,329	0,829	0,553
LKP3	0,438	0,261	0,761	0,524
LKS1	0,385	0,551	0,751	0,469
LKS2	0,416	0,413	0,813	0,369
LKS3	0,451	0,287	0,787	0,487
LKH1	0,558	0,253	0,753	0,453
LKH2	0,562	0,216	0,816	0,416
LKH3	0,660	0,362	0,818	0,467
EEV1	0,538	0,219	0,225	0,725
EEV2	0,585	0,231	0,340	0,740
EEV3	0,516	0,352	0,320	0,720
EED1	0,451	0,493	0,562	0,762
EED2	0,458	0,528	0,560	0,760
EED3	0,567	0,666	0,543	0,743
EED4	0,465	0,466	0,521	0,821
EEA1	0,529	0,453	0,320	0,820
EEA2	0,461	0,424	0,266	0,819
EEA3	0,451	0,469	0,353	0,785
EEA4	0,413	0,438	0,424	0,752
EEA5	0,587	0,385	0,469	0,749
EEA6	0,553	0,416	0,469	0,733
EEA7	0,516	0,431	0,553	0,754
EEA8	0,549	0,452	0,316	0,761

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai loading masing-masing konstruk yang dituju lebih besar dari nilai *loading* konstruk lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian adalah valid dan memenuhi persyaratan *discriminant validity*.

Uji Reliabilitas

a) Composite Reliability

Composite reliability pada *SmartPLS* dipakai dalam menilai konsistensi internal dari indikator-indikator yang membentuk suatu konstruk atau variabel laten dalam pada penelitian. Nilai *composite reliability* yang ideal biasanya lebih besar dari 0,7 untuk menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut konsisten dalam mengukur konstruk yang sama.

Gambar 2 *Composite Reliability*

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability
Kinerja Karyawan	0,920	0,920
Motivasi Kerja	0,900	0,900
Lingkungan Kerja	0,900	0,900
Employee Engagement	0,856	0,856

Dari gambar di atas, menunjukkan seluruh variabel bisa memperoleh nilai *composite reliability* > 0,7 dengan kata lain nilai *composite reliability* penelitian ini sudah memenuhi *composite reliability* dan dapat diartikan bahwa semua indikator dalam penelitian yang dipakai yaitu X1, X2, Y2, dan Z1 telah memenuhi syarat reliabel.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural (*inner model*) pada *SmartPLS* merupakan proses untuk melihat hubungan antar variable pada model penelitian. Model struktural ini menguji hipotesis atau pengaruh antar konstruk laten yang dirumuskan sebelumnya, yang menggambarkan jalur-pengaruh atau hubungan kausal antara variabel-variabel laten.

a. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien Determinasi yaitu *R-Square* menunjukkan seberapa mampu konstruk eksogen dalam menunjukkan kuat atau lemahnya suatu model penelitian.

Gambar 3 *R-square*

Variabel Endogen	<i>R Square</i>
Kinerja Karyawan	0,648

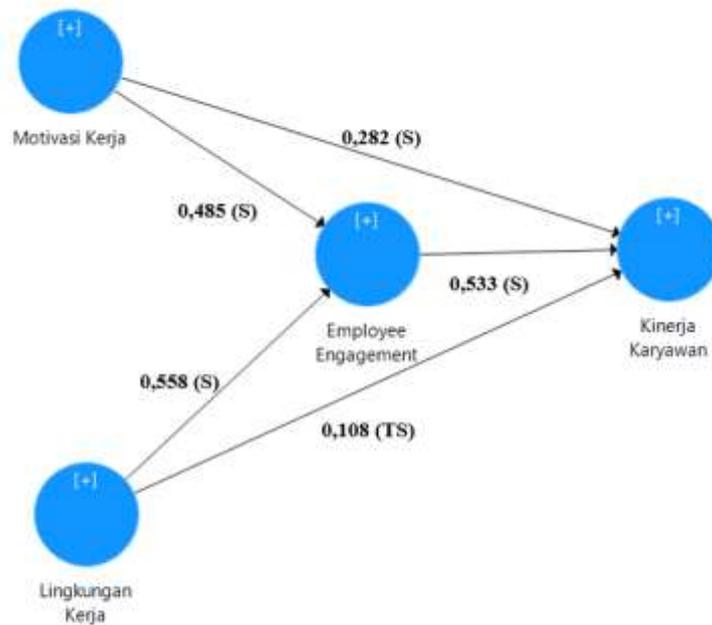
Dari tabel di atas, dijelaskan bahwa koefisien determinasi pada variabel nilai perusahaan yang dinilai dari *R Square* memiliki nilai 0,648 atau memiliki pengaruh yang sedang, artinya variabel kinerja karyawan yang dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 64,8% dan sisanya 35,2% dijelaskan oleh variabel lainnya yang berada di luar penelitian ini.

HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

a. Evaluasi Hubungan Variabel

Nilai signifikansinya adalah *p-value* dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Berikut hasil evaluasi hubungan moderating yang bisa dilihat pada gambar berikut:

Gambar 41 *Path Coefficient*



Dari gambar di atas, berikut hasil yang diperoleh pada penelitian ini:

1. Motivasi kerja memiliki nilai 0,282 dengan *p-value* 0,002 yang lebih kecil dari pada nilai (α) yaitu 0,05, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana jika motivasi kerja mengalami kenaikan, maka dapat menyebabkan kenaikan dalam kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja memiliki nilai 0,108 dengan *p-value* 0,185 atau lebih besar dibandingkan (α) yaitu 0,05, artinya lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan atas kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja memiliki nilai 0,485 dengan *p-value* 0,000 yang lebih kecil dari pada nilai (α) yaitu 0,05, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*, yang mana jika motivasi kerja mengalami kenaikan, maka dapat menyebabkan kenaikan dalam *employee engagement*.
4. Lingkungan kerja memiliki nilai 0,558 dengan *p-value* 0,000 yang lebih kecil dari pada nilai (α) yaitu 0,05, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*, yang mana jika Lingkungan kerja mengalami kenaikan, maka dapat menyebabkan kenaikan dalam *employee engagement*.
5. *Employee engagement* memiliki nilai 0,533 dengan *p-value* 0,000 yang lebih kecil dari pada nilai (α) yaitu 0,05, artinya bahwa *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*, yang mana jika *employee engagement* mengalami kenaikan, maka dapat menyebabkan kenaikan dalam kinerja karyawan.

b. Moderated Regression Analysis:

1. *Employee engagement* memiliki nilai 0,553 dan dengan *p-value* 0,000 atau lebih kecil dari (α) yaitu 0,05, artinya *employee engagement* dapat memperkuat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

2. *Employee engagement* memiliki nilai 0,553 dan dengan *p-value* 0,000 atau lebih kecil dari (α) yaitu 0,05, artinya dapat dikategorikan bahwa *employee engagement* memperkuat pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien jalur positif dengan nilai 0.282 dan *p-value* 0.002. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien jalur positif menunjukkan bahwa semakin baik penerapan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lalan, (2022), Tutik, (2021), dan Rigan, (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai telah menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menghasilkan output yang lebih baik, berinovasi, dan berkontribusi secara positif terhadap tim dan organisasi secara keseluruhan.
2. Pengujian terhadap hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memperoleh koefisien jalur sebesar 0.108 dengan *p-value* 0.185, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien jalur dengan tanda positif memberi arti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan searah. Sedang nilai *p-value* lebih besar dari 0.05. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai kondisi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan keterlibatan yang baik dalam pekerjaan mereka mungkin dapat mengatasi kondisi lingkungan yang kurang ideal. Mereka mungkin lebih fokus pada tugas dan tanggung jawab mereka, terlepas dari faktor-faktor eksternal yang ada di sekitar mereka. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Agung, (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil analisis pengaruh motivasi kerja terhadap *employee engagement* diperoleh koefisien jalur sebesar 0.485 dengan *p-value* 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat berpengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan *employee engagement*. Artinya semakin kuat penerapan motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka *employee engagement* semakin baik. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Benari, (2021), Setya, (2023), dan Dian, (2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.
4. Hasil uji pengaruh lingkungan kerja terhadap *employee engagement* diperoleh koefisien jalur sebesar 0.558 dengan *p-value* 0.000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Artinya bahwa semakin positif lingkungan kerja diterapkan, maka *employee engagement* akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Paulino, (2020), Mahfuz, (2021), dan Adnan, (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.
5. Hasil analisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien jalur sebesar 0.553 dengan *p-value* 0.000. Angka tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik *employee engagement*, maka kinerja

karyawan akan semakin baik pula. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Sumarsono, (2023), Christiani, (2023), dan Dea, (2023) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. Hasil analisis pengaruh motivasi kerja terhadap *employee engagement* diperoleh koefisien jalur sebesar 0.485 dengan nilai p-value 0.000. Sedang pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien jalur sebesar 0.553 dengan nilai p-value 0.000. Dan hasil uji Sobel tes menunjukkan bahwa nilai p-value sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi *employee engagement*. Namun *employee engagement* memediasi secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Keterlibatan ini mendorong karyawan untuk berkolaborasi, berinovasi, dan berkontribusi secara positif terhadap tim dan organisasi. Karyawan yang merasa terlibat tidak hanya lebih produktif, tetapi juga lebih kreatif dan proaktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.
7. Hasil analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *employee engagement* diperoleh koefisien jalur sebesar 0.558 dengan p-value 0.000. Sedang hasil analisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien jalur sebesar 0.553 dengan p-value 0.000. Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa nilai p-value sebesar 0.000. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *employee engagement*. Sedang *employee engagement* mampu memediasi secara sempurna (*complete mediation*) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Keterlibatan ini mendorong karyawan untuk berinvestasi lebih banyak waktu dan usaha dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Karyawan yang merasa terlibat tidak hanya lebih produktif, tetapi juga lebih kreatif dan proaktif dalam menyelesaikan tantangan yang dihadapi.

KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel moderasi (studi kasus Perusahaan XYZ Di Jakarta). Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang sudah dilakukan pada pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan diantaranya bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *employee engagement* memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, *employee engagement* memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Referensi :

- Abriham, E. E. (2021). The Effect Of Motivation On Employee Engagement In Public Sectors: In The Case Of North Wollo Zone. *Journal Of Innovation And Entrepreneurship*.
- Adnan, K. J. (2022). Impact of Remote Working Environment on Employee Motivation, Engagement, and Job Satisfaction: A Study of Service Sector from UAE. *Business and Economic Research*.
- Agung, D. N. (2023). The Influence Of Work Attitude, Work Communication And Work Environment On Employee Performance. *International Journal of Science and Research Archive*, 670-678.
- Arbyan, &. A. (2023). The Influence Of The Work Environment On Employee Performance. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 57-63.
- Ayu, M. T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Economic Education And Entrepreneurship Journal*, 133-150.
- Benari, S. W. (2021). The Influence of Employer Branding and Organizational Culture on Employee Engagement with Motivation as Mediators on the Millennials Generation at KAP TSFBR. *European Journal Business and Management Research*.
- Cherly, E. (2023). The Influence of Motivation, Discipline, and Work Environment on Employee Performance. *Golden Ratio Of Data In Summary*.
- Christiani, N. S. (2023). The Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance Through Job Satisfaction of Employees at Pt Generasi Teknologi Buana. *Indonesian Journal of Economics & Management Sciences*.
- Dea, C. (2023). The Influence of Employee Engagement and Workload on Employee Performance. *Journal Management and Business*.
- Fera, K. (2023). The Influence of Job Demand and Work Environment on Employee Performance. *Journal of Economics and Business*.
- Lalan, S. S. (2022). The influence of strategic leadership and motivation on employee performance. *International Journal Of Health Sciences*.
- Magito. (2020). The Effect Of Compensation And Work Environment To Employee Performance Of Pt Ass. *Dinasti International Journal Of Management Science*, 12-25.
- Mahfuz, J. (2021). Effect of work environment on employee engagement: Mediating role of ethical decision-making. *Problems and Perspectives in Management*, 221-229.
- Nanik, A. &. (2019). The Effect of Compensation, Work Environment and Training on Employees' Performance of Politeknik LP3I Jakarta. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 947-955.
- Paulino, M. R. (2020). The Role of Employee Engagement Mediates the Relationship of the Work Environment, Teamwork on Employee Performance. *Jurnal STIE Mandala*.
- Putri, H. S. (2023). The Influence Of Work Discipline, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance. *International Journal Of Accounting, Management, Economics and Social Sciences*.
- Rigan, A. S. (2021). The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 116-125.

- Setya, Y. P. (2023). The Effect Of Perceived Organization Support and Work Motivation On Employee Engagement In Improving Employee Performance At Regional Revenue Agency In Tegal Regency. *Journal Of Business Social and Technology*.
- Shammout, M. (2021). The Impact Of Work Environment On Employees Performance. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science* , 78-101.
- Sumarsono, T. G. (2023). The Influence of Employee Engagement and Creativity on Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen*.
- Trisninawati, &. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Di Mediasi Employee engagement. *Jurnal Binadarma*.
- Tutik, W. &. (2021). The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance. *International Journal Of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*.
- Yenita, H. T. (2022). The Influence of Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Employee Performance Through Work Discipline. *Proceedings of the 1st International Conference on Law, Social Science, Economics, and Education*