

Pengaruh *Work environment* dan *Reward* Terhadap *Performance* dengan *employee* *engagement* sebagai *variable intervening* di **BUMDes di Kecamatan Porong**

Oleh:

Nama Mahasiswa : M. ALVIN SUFIANTO G. (192010200265)

Dosen Pembimbing : DR. RIFDAH ABADIYAH S.E., M.S.M., C.H., C.M.,

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

JANUARI, 2024

Pendahuluan

. Salah satu aset kunci dalam suatu organisasi adalah potensi sumber daya manusianya, yang sangat penting untuk mencapai tujuan. Karena hal tersebut menghasilkan tuntutan yang harus dipenuhi oleh pelaku ekonomi dan industri di era global saat ini yang ditandai dengan perubahan kondisi ekonomi secara keseluruhan yang cepat. Perubahan yang terjadi baik di lingkungan internal maupun eksternal. Setiap perubahan lingkungan harus diikuti dengan penyesuaian internal yang dilakukan oleh organisasi, salah satunya pada sumber daya manusia. Kemampuan setiap individu untuk berkomunikasi satu sama lain, jujur, mau bekerja sama, berbagi informasi, menghargai setiap perbedaan yang mungkin ada, mampu menyelesaikan konflik, dan mampu menempatkan kebutuhan tim di atas kepentingan pribadi secara alami menentukan efektivitas dan kinerja tim organisasi. Konsekuensinya, sebuah bisnis harus mengelola sumber daya manusianya seefektif mungkin.

Kinerja dipandang sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas, dan hal itu mencerminkan kemampuan seorang pegawai. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Oleh karena itu, pemimpin organisasi harus memperhatikan kinerja staf karena kinerja karyawan yang buruk dapat berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Employee engagement juga berperan besar untuk jangka panjang perusahaan dan meningkatkan profit, karyawan di dalam perusahaan bukan hanya sekedar bagian dalam menjalankan fungsi perusahaan, tetapi menjadi aset berharga dalam kesuksesan perusahaan. Kegagalan organisasi dapat dilihat dari menurunnya engagement karyawan yang terlihat dari rendahnya perilaku karyawan di dalam perusahaan seperti malas bekerja, sering terlambat saat datang kerja, kurang fokus bekerja, melanggar aturan perusahaan, sehingga mengakibatkan produktivitas karyawan menurun. dan kurangnya kepedulian terhadap pekerjaan dan rekan kerja.

Dengan penjelasan di atas peneliti ingin mengkaji lebih dalam dengan penelitian berjudul “Pengaruh Work environment dan Reward Terhadap Performance dengan employee engagement sebagai variable intervening di BUMDes di Kecamatan Porong”

Research Gap

Work environment

Penelitian yang dilakukan oleh E. Sugiarti (2020) bahwa *Work environment* secara signifikan dan positif terhadap *Performance* PT. Sukses Expamet. Sementara hasil sebaliknya, yang dilakukan oleh M. Merry, E. Harapan, and R. Rohana (2020) bahwa *work environment* tidak ada pengaruh terhadap *Performance* pada produk di SMPN 1 Indralaya

Reward

Penelitian yang dilakukan R. A. Pramesti, S. A. P. Sambul, and W. Rumawas (2019) bahwa *Reward* berpengaruh secara signifikan atau positif terhadap *Performance* KFC Artha gading . Sementara hasil sebaliknya, yang dilakukan oleh R. Suak, Adolfina, and Y. Uhing (2017) bahwa *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Performance* Sutanraja hotel amurang.

Employee engagement

Penelitian yang dilakukan S. Diana and A. Frianto (2021) bahwa *Employee engagement* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *Performance*. Sementara hasil sebaliknya, yang dilakukan oleh F. A. Febriani and A. H. Ramli (2022) bahwa *Employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Performance*

Literatur Review

Work environment

Menurut Khoiri (2013), Lingkungan kerja, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya semuanya membentuk tempat kerja. Lingkungan fisik yang tidak terpengaruh oleh budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya, disebut lingkungan alam

Employee engagement

Menurut Schaufeli et al., (2006 Keterikatan karyawan dicirikan oleh semangat (energi dan ketabahan mental dalam bekerja), pengabdian (terlibat dalam pekerjaan dengan semangat dan tantangan), dan penyerapan (perhatian dan kesenangan dalam bekerja). Keterlibatan karyawan melibatkan pemikiran positif, khususnya pemikiran tentang mengatasi masalah terkait pekerjaan.

Reward

Menurut Edirisooriya (2014) Gaji atau penghasilan, bonus, tunjangan, promosi, pengakuan, peningkatan karir, tanggung jawab, dan kesempatan belajar adalah contoh penghargaan yang dimaksudkan untuk mendorong pekerja melakukan pekerjaannya secara lebih efektif dan meningkatkan produktivitas atau kinerja.

Performance

Menurut Wibowo (2016), kinerja adalah cara kerja yang dilakukan untuk menghasilkan hasil yang diinginkan, berbeda dengan Kamus Besar Bahasa Indonesia yang mendefinisikan kinerja sebagai (a) segala sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, dan (c) kemampuan kerja.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

○ TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Work environment dan reward terhadap Performance melalui Employee engagement sebagai variable intervening

○ RUMUSAN MASALAH

Penerapan Work environment dan reward dengan pengaruhnya terhadap Performance serta Employee engagement

○ PERTANYAAN PENELITIAN

Apakah *Performance* dapat ditumbuhkan melalui *Work environment*, *Reward* dan *Employee engagement*?

Metode

Jenis Penelitian

KUANTITATIF

Lokasi Penelitian
BUMDes di Kecamatan
Porong

Populasi dan Sampel

Jumlah Populasi sebanyak 140 Anggota BUMDes yang usianya berkisar 19-30 tahun, Teknik simple random sampling digunakan pada proses penentuan sampel. Rumus Slovin digunakan dalam penentuan jumlah sampel yang menggunakan tingkat keandalan 95% yang berarti toleransi error sebesar 5% dan memperoleh sampel sebesar 103.7 yang dibulatkan menjadi 104

Metode

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data primer, dimana data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner dan menggunakan Teknik skala likert dengan lima alternatif pilihan jawaban sebagai Teknik pengukuran

Teknik Pengumpulan Data

Kuisisioner (Angket)

Jenis Software

Alat analisis dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS

Teknik Analisis Data

1. Uji instrumen
2. Uji Asumsi
3. Analisis Regresi Linear Berganda
4. Uji Hipotesis

Hasil

Uji Validitas

Instrument uji validitas diitung menggunakan aplikasi spss. Item pada kuisioner dapat dikatakan valid jika nilai rhitung lebih besar dari rtabel dengan taraf signifikan ($>0,1648$)

TABEL 4. 1 HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	No item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1 <i>Work environment</i>	X1.1	0,419	0,1648	Valid
	X1.2	0,651	0,1648	Valid
	X1.3	0,428	0,1648	Valid
	X1.4	0,688	0,1648	Valid
	X1.5	0,697	0,1648	Valid
	X1.6	0,654	0,1648	Valid
X2 <i>Reward</i>	X2.1	0,603	0,1648	Valid
	X2.2	0,709	0,1648	Valid
	X2.3	0,643	0,1648	Valid
	X2.4	0,751	0,1648	Valid
	X2.5	0,672	0,1648	Valid
	X2.6	0,562	0,1648	Valid
Z <i>Employee engagement</i>	Z.1	0,530	0,1648	Valid
	Z.2	0,611	0,1648	Valid
	Z.3	0,684	0,1648	Valid
	Z.4	0,714	0,1648	Valid
	Z.5	0,566	0,1648	Valid
	Z.6	0,636	0,1648	Valid
Y <i>Performance</i>	Y.1	0,523	0,1648	Valid
	Y.2	0,653	0,1648	Valid
	Y.3	0,792	0,1648	Valid
	Y.4	0,722	0,1648	Valid
	Y.5	0,671	0,1648	Valid
	Y.6	0,660	0,1648	Valid

Hasil

Uji Reliabilitas

Work environment

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.640	6

Reward

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.737	6

Employee engagement

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.688	6

Performance

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.757	10

Dari tabel disamping dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh indicator variable yang diuji memiliki nilai diatas $>0,6$. Dalam kriteria Cronbach alpha lebih dari 0,60 dinyatakan “Realiabel”

Hasil uji model 1 (X1, X2, dengan Z)

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
N	140
Test Statistic	.087
Asymp. Sig. (2-tailed)	.074 ^c

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Work Enviroment	.753	1.329
Reward	.753	1.329

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Berdasarkan hasil SPSS diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar $0,074 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data ini berdistribusi normal

Untuk nilai Varian Infalation Factor (VIF) variabel work environment sebesar 1,329 dan reward sebesar 1,329. Kedua nilai VIF seluruhnya $< 10,00$ sehingga dapat disimpulkan pada data diatas tidak terjadi multikolinieritas

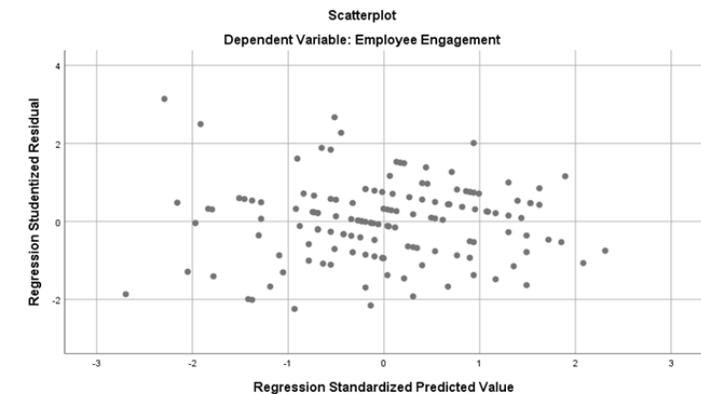
Hasil uji model 1 (X1, X2, dengan Z)

Uji Heteroskedastisitas

Plot heteroskedastisitas

Coefficients ^a		Sig.
Model		
1	(Constant)	.004
	Work Environment	.653
	Reward	.137

a. Dependent Variable: Employee engagement



Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Sig. dari variabel *Work Environment* sebesar 0,653 dan nilai Sig. variabel reward sebesar 0,137. Kedua nilai signifikansi tersebut $> 0,05$ dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Melihat dari gambar Scatterplot diatas didapati bahwa plot memiliki pola yang tidak jelas dan titik-titik pada gambar memencar dari atas maupun dari bawah diangka 0 dari sumbu Y, kesimpulannya analisis tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil uji model 2 (X1, X2, Z dengan Y)

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
N	140
Test Statistic	.113
Asymp. Sig. (2-tailed)	.078 ^c

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Work Enviroment	.738	1.356
Reward	.591	1.692
Employee Engagement	.671	1.489

a. Dependent Variable: Performance

Berdasarkan hasil SPSS diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar $0,078 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data ini berdistribusi normal

Untuk nilai Varian Infalation Factor (VIF) variabel work environment sebesar 1,356; reward sebesar 1,692; dan performance sebesar 1,489. Ketiga nilai VIF seluruhnya $< 10,00$ sehingga dapat disimpulkan pada data diatas tidak terjadi multikolinieritas

Hasil uji model 2(X1, X2, Z dengan Y)

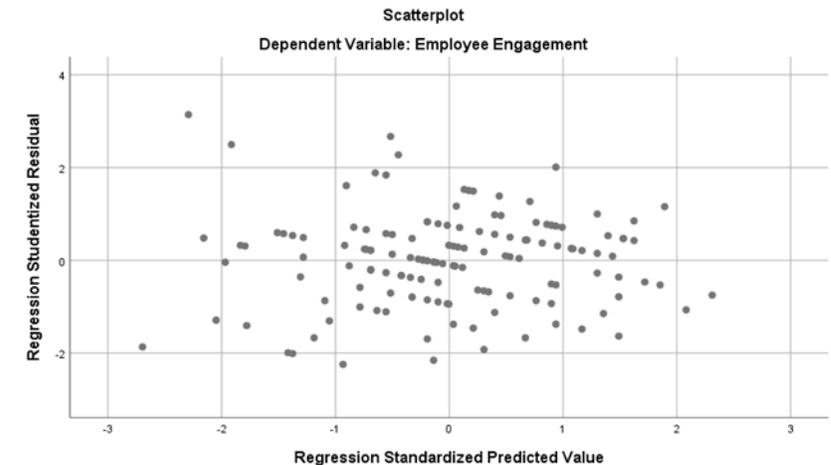
Uji Heteroskedastisitas

Plot heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Sig.
1	(Constant)	.004
	Work Enviroment	.653
	Reward	.137

a. Dependent Variable: Employee engagement



Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Sig. dari variabel Work Enviroment sebesar 0,653 dan nilai Sig. variabel reward sebesar 0,137. Kedua nilai signifikansi tersebut $> 0,05$ dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Melihat dari gambar Scatterplot diatas didapati bahwa plot memiliki pola yang tidak jelas dan titik-titik pada gambar memencar dari atas maupun dari bawah diangka 0 dari sumbu Y, kesimpulannya analisis tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil model 1

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.333	1.513		8.153	.000
Work Enviroment	.103	.061	.135	1.673	.097
Reward	.412	.067	.494	6.121	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Berdasarkan table di atas dapat disimpulkan bahwa X1 memiliki nilai 0.097 dan X2 memiliki nilai $<0,001$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel X1 tidak berpengaruh signifikan dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Z.

Hasil model 2

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.119	1.709		.070	.944
Work Enviroment	.137	.058	.152	2.386	.018
Reward	.309	.070	.312	4.386	.000
Employee Engagement	.546	.079	.460	6.889	.000

a. Dependent Variable: Performance

Dari table diatas dapat diketahui bahwa Work environment (X1) berpengaruh signifikan karena $0,018 < 0,05$, Reward (X2) berpengaruh signifikan karena $<0,001 < 0,05$, dan Employee engagement (Z) berpengaruh signifikan karena memiliki nilai $<0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan X1, X2 dan Z Berpengaruh signifikan terhadap Performance (Y).

Hasil

Uji Hipotesis

Uji analisis jalur

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	12.333	1.513		8.153	.000
Work Enviroment	.103	.061	.135	1.673	.097
Reward	.412	.067	.494	6.121	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.119	1.709		.070	.944
Work Enviroment	.137	.058	.152	2.386	.018
Reward	.309	.070	.312	4.386	.000
Employee Engagement	.546	.079	.460	6.889	.000

a. Dependent Variable: Performance

Analisis jalur dapat dilakukan dengan menggunakan hasil dari uji regresi disamping. Berikut adalah pembahasan untuk analisis jalur.

a) Analisis pengaruh work environment (X1) terhadap performance (Y) dari analisis regresi model II memperoleh nilai sig. sebesar $0.018 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 memberikan pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Y.

b) Analisis pengaruh reward (X2) terhadap performance (Y) dari analisis regresi model II memperoleh nilai sig. sebesar $<0.001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa X2 memberikan pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Y.

c) Analisis pengaruh work environment (X1) terhadap employee engagement (Z) dari analisis regresi model I memperoleh nilai sig. sebesar $0.097 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 tidak mempengaruhi signifikan terhadap Z

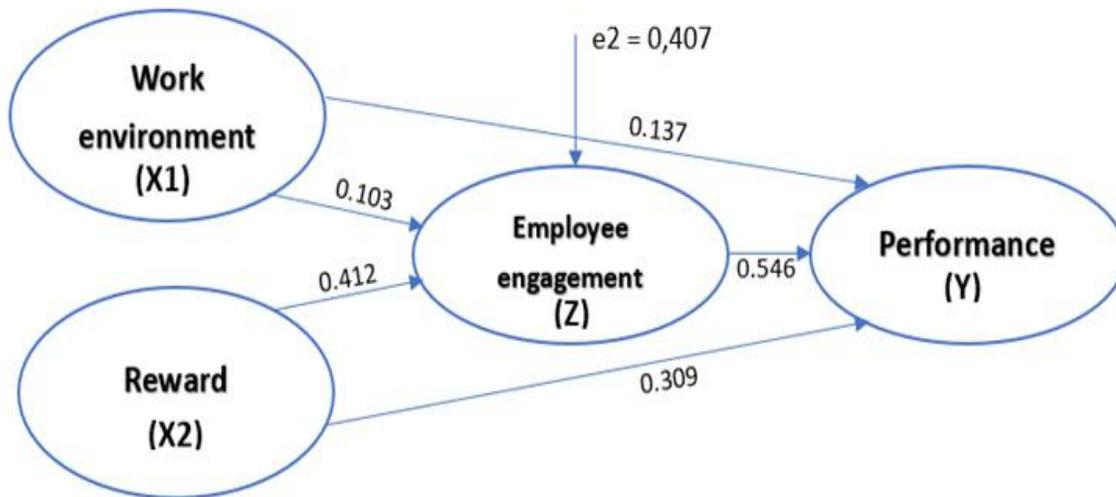
d) Analisis pengaruh reward (X2) terhadap employee engagement (Z) dari analisis regresi model I memperoleh nilai sig. sebesar $<0.001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa X2 memberikan pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Z

e) Analisis pengaruh employee engagement (Z) terhadap performance (Y) dari analisis regresi model II memperoleh nilai sig. sebesar $<0.001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Z memberikan pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Y.

Hasil

Uji Hipotesis

Uji analisis jalur



f) Analisis pengaruh work environment (X1) melalui employee engagement (Z) terhadap performance (Y). Diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y sebesar 0.137. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu: $0.103 \times 0.546 = 0.056$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung $0.137 + 0.056 = 0.193$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung 0.137 dan pengaruh tidak langsung 0.193 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan nilai tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa X1 melalui Z secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap Y.

g) Analisis pengaruh reward (X2) melalui employee engagement (Z) terhadap performance (Y). Diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y sebesar 0.309. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y adalah perkalian nilai beta X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu: $0.412 \times 0.546 = 0.225$. Maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung $0.309 + 0.225 = 0.534$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung 0.225 dan pengaruh tidak langsung 0.534 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan nilai tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa X2 melalui Z secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap Y.

Pembahasan

1. Terdapat pengaruh antara variabel X1 (Work environment) terhadap variabel Y (Performance)

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa *Work environment* mempengaruhi *performance*, dengan indikator kebosanan dan fasilitas yang berperan penting dalam memengaruhi *performance* dari anggota BUMDes. Semakin baik *work environment* yang diberikan maka semakin baik juga *performance* yang dicurahkan kepada pekerjaannya di organisasi.

Studi empiris menunjukkan bahwa mayoritas anggota BUMDes di wilayah Porong setuju dengan pemberian fasilitas berupa ventilasi yang baik serta pemberian estetika dan penempatan barang yang baik maka dapat meningkatkan kenyamanan dari anggota BUMDes sehingga anggota merasa mampu melakukan pekerjaannya serta dapat bekerja dengan baik meskipun bekerja dalam kelompok sekalipun. Sesuai dengan hasil regresi serta analisis jalur *work environment* anggota BUMDes di Kecamatan Porong berpengaruh signifikan terhadap *performance*. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (E. Sugiarti 2020) dan tidak sejalan dengan penelitian oleh (M. Merry, E. harapan, dan R. Rohana 2020)

Pembahasan

2.

Pengaruh Reward (X2) terhadap Performance (Y)

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Reward mempengaruhi Performance, dengan indikator kesempatan belajar yang berperan penting dalam memengaruhi performance dari anggota BUMDes. Hal ini menunjukkan bahwasannya pemberian reward yang baik dapat meningkatkan performance yang diberikan oleh individu kepada organisasinya

Mayoritas anggota BUMDes di wilayah Porong setuju dengan pemberian kesempatan untuk belajar dengan orang yang berpengalaman serta dapat meningkatkan skillnya dengan mengikuti pelatihan maka para anggota memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya serta ikut membantu pekerjaannya dengan baik walaupun bekerja dalam kelompok sekalipun. Sesuai dengan hasil regresi serta analisis jalur Reward anggota BUMDes di Kecamatan Porong berpengaruh signifikan terhadap Employee engagement. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [17] dan tidak sejalan dengan penelitian [18]

Pembahasan

3. Pengaruh Work environment (X1) terhadap Employee engagement (Z)

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Work environment tidak berpengaruh signifikan terhadap employee engagement. Pemberian fasilitas maupun lingkungan kerja yang baik tidak menjadi penentu terciptanya employee engagement. Karena terbentuknya employee engagement juga memiliki faktor lain seperti rekan kerja yang mendukung atau budaya organisasi, jadi ada variabel lain yang dapat membuat seseorang merasa memiliki dalam pekerjaan ataupun kemajuan dari organisasinya.

Walaupun dengan pemberian ventilasi yang baik serta penambahan estetika dan penempatan barang yang baik tidak mempengaruhi gairah serta antusiasme dalam bekerja, para anggota BUMDes tetap merasa bergairah serta tetap antusias dalam bekerja tanpa terpengaruh oleh work environment dari BUMDesnya, Sesuai dengan hasil regresi serta analisis jalur work environment anggota BUMDes di Kecamatan Porong tidak berpengaruh signifikan terhadap employee engagement. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [19] dan tidak sejalan dengan penelitian [20]

Pembahasan

4. Pengaruh Reward (X2) terhadap Employee engagement (Y)

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Reward mempengaruhi employee engagement, dengan indikator kesempatan belajar yang berperan penting dalam mempengaruhi employee engagement dari anggota BUMDes. Pemberian reward yang baik juga turut menciptakan employee engagement dari anggota BUMDes di kecamatan Porong.

Mayoritas anggota BUMDes setuju dengan pemberian kesempatan belajar dengan orang yang berpengalaman serta dapat meningkatkan skill dengan mengikuti pelatihan dapat membuat para anggota lebih bergairah dalam melakukan pekerjaannya serta meningkatkan antusiasme dengan pekerjaannya. Sesuai dengan hasil regresi serta analisis jalur Reward anggota BUMDes di Kecamatan Porong berpengaruh signifikan terhadap Performance. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [21] dan tidak sejalan dengan penelitian [20]

Pembahasan

5. Pengaruh Employee engagement (Z) terhadap Performance (Y)

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Employee engagement mempengaruhi Performance, dengan indikator antusiasme yang berperan penting dalam mempegaruhi Performance dari anggota BUMDes. Terbentuknya employee engagement turut meningkatkan performance dari anggota BUMdes di kecamatan Porong.

Berdasarkan jawaban quisioner, mayoritas memilih indikator antusiasme yang mengartikan bahwa perasaan bergairah untuk melakukan pekerjaannya dan antusiasme yang diberikan kepada pekerjaannya ikut meningkatkan performance yang diberikan oleh para anggota BUMDes. Sehingga para anggota merasa dapat melakukan pekerjaannya meskipun dengan berkelompok serta perasaan optimis yang membuatnya dapat melakukan pekerjaannya. Sesuai dengan hasil regresi serta analisis jalur Employee engagement anggota BUMDes di Kecamatan Porong berpengaruh signifikan terhadap Performance. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [22] dan tidak sejalan dengan penelitian [23]

Pembahasan

6. Pengaruh Work environment (X1) melalui Employee engagement (Z) terhadap Performance (Y)

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa work environment dan employee engagement mempengaruhi performance, dengan indikator Fasilitas dan kebosanan dari work engagement serta antusiasme dari employee engagement yang berperan penting secara tidak langsung dalam mempengaruhi performance dari anggota BUMDes.

Studi empiris menunjukkan bahwa variabel work environment melalui employee engagement memberikan kontribusi secara tidak langsung walaupun work environment tidak berpengaruh kepada employee engagement, Dengan pemberian ventilasi yang baik serta peningkatan estetika dan penempatan barang di bumdes yang ikut maka turut memberikan kontribusi untuk menjadikan anggota BUMDes menjadi lebih bergairah serta antusias dalam bekerja, hal ini mempengaruhi kinerja secara signifikan kepada performance yang diberikan. Anggota BUMDes dapat bekerja dengan baik walaupun dengan kelompok serta merasa mampu untuk melakukan pekerjaannya. Sesuai dengan hasil regresi serta analisis jalur Work environment berpengaruh tidak langsung melalui Employee engagement anggota BUMDes di Kecamatan Porong berpengaruh signifikan terhadap Performance. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [24] dan tidak sejalan dengan penelitian [16][23]

Pembahasan

7. Pengaruh Reward (X2) dan Employee engagement (Z) terhadap Performance (Y)

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Reward dan Employee engagement mempengaruhi Performance, dengan indikator kesempatan belajar dari Reward serta dukungan dan antusiasme dari Employee engagement yang secara tidak langsung berperan penting dalam memengaruhi Performance dari anggota BUMDes.

Studi empiris menunjukkan bahwa variabel reward melalui employee engagement secara tidak langsung mempengaruhi peningkatan performance yang diberikan, Dengan memberikan peningkatan skill berupa pemberian ajaran dari orang yang lebih berpengalaman serta mengikuti pelatihan maka ikut meningkatkan employee engagement berupa rasa bergairah Ketika melakukan pekerjaannya serta anggota BUMDes merasa antusias melakukan pekerjaannya sehingga meningkatkan performance anggota BUMDes anggota BUMDes dapat melakukan pekerjaannya walaupun dalam kelompok serta mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Sesuai dengan hasil regresi serta analisis jalur Reward berpengaruh tidak langsung melalui Employee engagement anggota BUMDes di Kecamatan Porong berpengaruh signifikan terhadap Performance. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [25] dan tidak sejalan dengan penelitian [20][23]

Kesimpulan

1

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta mengacu pada perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan *work environment* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*, meskipun begitu untuk meningkatkan *performance* dari anggota BUMDes juga diperlukan peningkatan dari *work environment*, *reward*, dan *employee engagement* sehingga dengan peningkatan ketiganya maka *performance* juga ikut meningkat kedepannya.

2

Sesuai dengan kesimpulan dan pembahasan hasil diatas, maka saran untuk BUMDes di Kecamatan Porong kedepannya yaitu diharapkan dapat membuat lingkungan kerja yang lebih nyaman serta pemberian *reward* berupa pelatihan yang baik agar anggota BUMDes beserta UMKM dapat menumbuhkan keterikatan karyawan (*Employee engagement*) yang dapat memberikan kinerja yang lebih baik lagi untuk perkembangan BUMDes

3

Saran untuk peneliti selanjutnya agar dapat memilih variabel pengganti *work environment* untuk di uji dengan *employee engagement*, dikarenakan variabel *work environment* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*. Dengan ini peneliti menyarankan agar mengganti dengan motivasi, karena luasnya ruang lingkup motivasi dengan *Performance* serta *Employee engagement*

Referensi

- A. R. Putra and R. Mardikaningsih, "Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi," *J. Ilm. Edunomika*, vol. 6, no. 1, p. 44, 2021, doi: 10.29040/jie.v6i1.3738.
- [2] S. M. Masyithah, M. Adam, and M. Tabrani, "Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh," *SIMEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES ISSN*, vol. 9, no. 1, pp. 50–59, 2018.
- [3] R. Apriyanti, I. K. R. Sudiarditha, and S. Ari, "EFFECT OF REWARD AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK SATISFACTION AS A MEDIATION (STUDY ON EMPLOYEES OF PT. INTERNATIONAL CHEMICAL INDUSTRY)," vol. 1, no. 2, pp. 358–372, 2020, doi: 10.38035/DIJEFA.
- [4] P. Kompensasi et al., "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Atas Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Asuransi ASEI Indonesia Unit Syariah Cabang Pekanbaru," *J. Ekon.*, vol. 15, no. 2, pp. 233–262, 2019.
- [5] B. M. Imawan and Q. Faviandhani, "Effect of Reward System, Work Environment, and Empowerment on Organizational Citizenship Behavior Through Employee Engagement in Coal Utility Unit of Pt. Petrochemical Gresik," *J. Ekon.*, vol. 19, no. 1, pp. 31–37, 2018, doi: 10.29138/je.v19i1.58.
- [6] T. Wahyono, "Pengaruh Job Enrichment, Reward dan Teamwork Terhadap Employee Engagement Pada PT Nusantara Berlian Motor," *J. COMMUNITY Res. Serv.*, vol. 6, 2022.
- [7] mariana w mirawati, "Pengaruh Dedikasi Dan Jaminan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Pekanbaru," *J. Kependidikan Islam*, vol. 7, pp. 1–23, 2021.
- [8] S. M. Hasibuan and S. Bahri, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 71–80, 2018, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2243.
- [9] R. Disurya, N. D. Lestari, R. N. Sasongko, and M. Kristiawan, "Discipline, Infrastructure, Work Environment, and Work Rewards' Influence on Lecturer Performance," *AL-ISHLAH J. Pendidik.*, vol. 14, no. 4, pp. 6517–6526, 2022, doi: 10.35445/alishlah.v14i4.2312.
- [10] F. Rahmawati, "The Effect of Work Environment and Reward on Employee Engagement: Palmerah Urban Village, West Jakarta," *Int. Humanit. Appl. Sci. J.*, vol. 4, no. 3, p. 146, Apr. 2022, doi: 10.22441/ihaj.2021.v4i3.03.
- [11] K. Basuki and G. A. Saputra, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Disiplin Kerja (Studi Pada Pt. Mitra Inovasi Gemilang) Di Jakarta," *J. Online Int. Nas.*, vol. 4, no. 1, pp. 92–108, 2017, [Online]. Available: www.journal.uta45jakarta.ac.id
- [12] A. Nelson, "The Effect of Implementation of Management Support Work Environment, Team Work, and Employee Development to Employee Engagement with Employee Motivation as Mediating Variable," *Manag. Econ. J.*, vol. 5, no. 2, pp. 131–142, Aug. 2021, doi: 10.18860/mec-j.v5i2.11860.

Referensi

- [13] H. Hayat, S. Sumartono, C. Saleh, and R. N. Pratiwi, "Religiosity Moderation on the Effect of Reward System and Motivation on Work Performance," *IJEED (International J. Entrep. Bus. Dev.)*, vol. 3, no. 02, pp. 152–167, 2020, doi: 10.29138/ijeed.v3i02.976.
- [14] B. D. Wicaksono and S. Rahmawati, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor," *J. Manaj. dan Organ.*, vol. 10, no. 2, pp. 133–146, 2020, doi: 10.29244/jmo.v10i2.30132.
- [15] E. Sugiarti, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet," *J. Educ. Hum. Soc. Sci.*, vol. 3, no. 2, pp. 479–486, 2020, doi: 10.34007/jehss.v3i2.343.
- [16] M. Merry, E. Harapan, and R. Rohana, "Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan," *J. Ilm. Bina Edukasi*, vol. 13, no. 1, pp. 27–40, 2020, doi: 10.33557/jedukasi.v13i1.1031.
- [17] R. A. Pramesti, S. A. P. Sambul, and W. Rumawas, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading," *J. Adm. Bisnis*, vol. 9, no. 1, p. 57, 2019, doi: 10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63.
- [18] R. Suak, Adolfinia, and Y. Uhing, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang," *Emba*, vol. 5, no. 2, pp. 1050–1059, 2017.
- [19] S. Fredi, G. Suryamarchia, and D. C. Widjaja, "Faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement di hotel ibis style di Surabaya," *Sci. Educ. Manag. Bus.*, pp. 1–23, 2018.
- [20] Y. Laturmas, T. W. Wirjawan, and D. N. C. Arta, "Pengaruh Kompetensi Dan Reward Terhadap Employee Engagement Melalui Perceived Organizational Di Raffana Kids Store," no. 1, pp. 1–14, 2020.
- [21] T. Wahyono, "Pengaruh Job Enrichment, Reward dan Teamwork Terhadap Employee Engagement Pada PT Nusantara Berlian Motor," *J. Community Reseach Serv.*, vol. 6 no.1, p. 9, 2022.
- [22] S. Diana and A. Frianto, "Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 9, no. 3, pp. 1205–1213, 2021, doi: 10.26740/jim.v9n3.p1205-1213.
- [23] F. A. Febriani and A. H. Ramli, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan," *J. Ilm. Manaj. Kesatuan*, vol. 11, no. 2, pp. 309–320, 2023, doi: 10.37641/jimkes.v11i2.1999.
- [24] G. Silvia et al., "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL DI KOTA YOGYAKARTA," *manajemen*, 2022.
- [25] N. Widyastuti and E. Rahardja, "Analisis Pengaruh Stress (Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)," *J. Manaj. Diponegoro*, vol. 7, no. 1, pp. 1–11, 2018.

