

ARTIKEL M. Alvin S.G rev 3_072210. *by*

Submission date: 19-Jan-2024 15:31PM (UTC+0700)

Submission ID: 2112396488

File name: ARTIKEL_M._Alvin_S.G_rev_3_072210.pdf (426.35K)

Word count: 7890

Character count: 52283



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

The Influence of Work environment and Reward toward Performance with Employee engagement as intervening variable at Village owned enterprises in Porong sub-district

Mohammad Alvin Sufianto Ghozali
192010200265

PROPOSAL TUGAS AKHIR (ARTIKEL / KARYA TULIS ILMIAH)

Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari, 2024

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh *Work environment dan Reward* Terhadap *Performance* dengan *employee engagement* sebagai *variable intervening* di BUMDes di Kecamatan Porong
Nama Mahasiswa : Mohammad Alvin Sufianto Ghozali
NIM : 192010200265

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing
Dr. Riddah Abadiyah S.E., M.S.M.,
C.H, C.M
NIDN. 0705027502 _____
Dosen Penguji 1
Hasan Ubaidillah SE., M.M.
NIDN. 0726027304 _____
Dosen Penguji 2 _____

Diketahui oleh

Ketua Program Studi
Dr. Vera Firdaus S.Psi., M.M.
NIDN. 0715067304 _____
Dekan
Poppy Febriana, S.Sos, M.Med.Kom.
NIDN. 0711028001 _____

(Tanggal Ujian) (Tanggal Lulus)

DAFTAR ISI

	i
	i
	1
	2
	2
SDG's	2
II. LITERATUR REVIEW	2
<i>Work Environment</i>	2
<i>Reward</i>	3
<i>Employee Engagement</i>	3
<i>Performance</i>	3
KERANGKA KONSEPTUAL	4
III. METODE PENELITIAN	5
DEFINISI OPERASIONAL	6
IV. HASIL PENELITIAN	6
A. Uji instrument	9
B. Uji Asumsi Klasik	10
C. Uji Hipotesis	15
V. PEMBAHASAN	17
VI. KESIMPULAN DAN SARAN	19
REFERENSI	1

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

I. PENDAHULUAN

Salah satu aset kunci dalam suatu organisasi adalah potensi sumber daya manusianya, yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi [1]. 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..

Aset penting organisasi termasuk sumber daya manusianya. Konsekuensinya, sebuah bisnis harus mengelola sumber daya manusianya seefektif mungkin. Perusahaan mengharapkan karyawannya bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuannya. Bekerja dalam tim daripada sendirian telah menjadi norma bagi hampir semua organisasi di seluruh dunia. 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. [2]

Apapun struktur dan tujuan organisasi, mereka dibangun di atas berbagai visi untuk kepentingan manusia, dan dalam praktiknya, misi dikelola dan diurus oleh manusia, menjadikan sumber daya manusia sebagai komponen penting dari organisasi. Oleh karena itu, orang memainkan peran penting dalam semua usaha, institusi, dan organisasi. Selain itu, HRM mengacu pada pengelolaan SDM sesuai dengan visi perusahaan untuk pencapaian tujuan organisasi sebaik mungkin. Akibatnya, HRM adalah komponen ilmu manajemen, yang merupakan studi tentang bagaimana merencanakan, mengatur, staf, memimpin, dan mengatur organisasi. [3].

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. [4].

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 [5].

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori keterikatan karyawan oleh [6] yang terdiri dari tiga unsur yaitu semangat, dedikasi, dan penyerapan. Ketabahan mental dan kemampuan beradaptasi yang tinggi di tempat kerja, energi ideal, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dengan keinginan, kemauan, dan kesiapan untuk berusaha sungguh-sungguh dalam bekerja agar mampu memberikan hasil terbaik dalam segala hal. pekerjaan adalah semua karakteristik antusiasme. Tetap berusaha, jangan mudah menyerah, dan tetap semangat untuk terus maju meski ada rintangan. Keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya disebut sebagai dedikasi. Karyawan yang berdedikasi pada pekerjaan mereka sangat antusias dengan apa yang mereka lakukan dan bangga dengan pekerjaan yang mereka hasilkan dan organisasi tempat mereka bekerja, dan mereka mempertahankan sikap ini hingga organisasi tersebut tidak ada lagi. [7]. Saat melakukan pekerjaan, mereka cenderung membuat waktu berlalu begitu cepat sehingga sulit untuk dilepaskan atau dipisahkan dari pekerjaan.

Subyek penelitian yang akan dijalankan oleh penulis adalah Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di wilayah Kecamatan Porong merupakan suatu organisasi yang mengelola potensi desa agar memiliki nilai jual dalam bentuk wisata ataupun usaha desa. BUMDes didirikan oleh desa dalam tugasnya untuk menggali potensi yang ada di desa, lingkungan kerja menjadi hal yang perlu diperhatikan seperti pemberian pujian kepada anggota atas prestasi yang dicapai merupakan hal yang harus diperhatikan. Jika lingkungan kerja baik, otomatis akan meningkatkan kualitas pelayanan. Apresiasi penting dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan employee engagement, meskipun penghargaan yang diberikan sedikit berbeda bisa dalam bentuk non finansial.

No	Nama Desa	Jumlah Anggota
1	Plumbon	18
2	Glaga	22
3	Pesawahan	17
4	Kedungboto	17
5	Lajuk	16
6	Kebonagung	16
7	Wunut	16
8	Candipari	18
	Total	140

Tabel 1.1. Jumlah data anggota BUMDes Kecamatan Porong

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *performance* terhadap *employee engagement* melalui *work environment* dan *Reward*. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas maka akan dilakukan penelitian berjudul Pengaruh *Work environment* dan *Reward* terhadap *Performance* dengan *Employee engagement* sebagai *variable intervening* di BUMDes di Kecamatan Porong.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka didapatkan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Work environment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* ?
2. Apakah *Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* ?
3. Apakah *Work environment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee engagement* ?
4. Apakah *Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee engagement* ?
5. Apakah *Employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* ?
6. Apakah dengan melalui *Work environment* kepada *Employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* ?
7. Apakah dengan melalui *Reward* kepada *Employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* ?

Pertanyaan Penelitian

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

Kategori SDG's

Dalam penelitian ini menggambarkan system kategori SDG's yang diterapkan pada poin ke-8, hal ini meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua. Dimana untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia terkait dalam peningkatan kinerja anggota BUMDes

II. LITERATUR REVIEW

Work Environment

Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat karyawan bekerja. Kondisi kerja staf akan berdampak besar pada bagaimana lembaga tersebut ditangani secara operasional. Karyawan akan terpengaruh oleh tempat kerja, yang mungkin berdampak langsung atau tidak langsung terhadap produktivitas. Kinerja tentunya akan meningkat jika karyawan memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan dan produktif. Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan produktivitas karyawan dan selanjutnya menurunkan produktivitas agensi. Pengaturan di mana pekerja dipekerjakan disebut lingkungan kerja. Kondisi kerja staf akan berdampak besar pada bagaimana lembaga tersebut ditangani secara operasional. Karyawan akan terpengaruh oleh tempat kerja, yang mungkin berdampak langsung atau tidak langsung terhadap produktivitas. Kinerja tentunya akan meningkat jika karyawan memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan dan produktif. Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan produktivitas karyawan dan selanjutnya

menurunkan produktivitas.

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. [4]

Menurut (Sedarmayanti, 2011) lingkungan kerja sebagai berikut: Menurut definisi istilah "lingkungan kerja" ini mengacu pada semua peralatan dan perlengkapan yang digunakan karyawan, serta kondisi kerja dan struktur organisasi mereka, baik secara individu maupun kolektif..

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa dua kategori di mana jenis lingkungan kerja biasanya diklasifikasikan adalah komponen lingkungan kerja fisik dan elemen lingkungan kerja non-fisik. Warna, pencahayaan, kualitas udara, tingkat kebisingan, ruang yang tersedia, keamanan, dan kebersihan adalah contoh aspek fisik tempat kerja. Komponen tempat kerja non fisik meliputi struktur organisasi, tanggung jawab, dukungan kepemimpinan, kerjasama kelompok, dan komunikasi yang efektif.[8].

Dimensi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan lingkungan kerja psikologis semuanya dapat diukur, dan dimensi lingkungan kerja fisik dapat diukur kembali dengan menggunakan indikator seperti ruangan yang tersedia, kebersihan, dan fasilitas. Indikator hubungan Kerjasama kelompok, dinamika atasan dan bawahan, serta kerjasama karyawan akan digunakan untuk mengukur komponen non fisik. Dimensi psikologis juga dievaluasi dengan menggunakan tanda-tanda lingkungan monoton, dan kebosanan.

Reward

Penghargaan adalah motivasi bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka. Sistem penghargaan yang baik adalah yang dapat memastikan kebahagiaan karyawan, yang pada gilirannya memungkinkan bisnis untuk merekrut, mempekerjakan, dan mempertahankan banyak orang dengan sikap dan perilaku positif yang berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. (Siagian, 2004)[9]. Dari uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa reward yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawannya baik dalam bentuk materi maupun non materi agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan sukses dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain, memberi penghargaan atau pemberian penghargaan kepada staf berupaya untuk meningkatkan produktivitas dan membuat pekerja bintang tetap berkomitmen pada organisasi.

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.

Menurut uraian para ahli di atas, *reward* secara kolektif didefinisikan sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan dari organisasi sebagai pembayaran untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Ini termasuk jenis kompensasi finansial dan non-finansial. Gaji, insentif, tunjangan, hadiah, kesempatan belajar, dan promosi adalah semua cara untuk mengukur penghargaan.

Employee Engagement

Menurut (Hughes & Rog, 2008)[10] *Employee engagement* atau Keterikatan karyawan adalah ikatan emosional dan intelektual yang kuat antara karyawan dan tempat kerja, manajemen, atau rekan kerja mereka, yang memengaruhi mereka untuk melakukan upaya yang lebih bijaksana dalam pekerjaan mereka. Seseorang dapat memberikan upaya terbaik mereka yang melampaui standar pekerjaan jika mereka memiliki hubungan yang baik dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka, perusahaan tempat mereka bekerja, manajer dan penyelia mereka yang menawarkan dukungan dan saran, atau mereka rekan kerja yang saling menyemangati..

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.

Menurut uraian para ahli di atas, *employee engagement* dapat disimpulkan sebagai hubungan emosional dengan tempat kerja. Dukungan, antusiasme, dedikasi, dan penyerapan merupakan indikator keterikatan karyawan.

Performance

Menurut Armstrong dan Baron (1998)[3], *Performance* atau Kinerja adalah hasil kerja yang terkait erat dengan tujuan strategis bisnis, kebahagiaan klien, dan menghasilkan pendapatan. Oleh karena itu, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan mendapatkan hasil yang Anda inginkan darinya. Tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melaksanakannya, kinerja Kinerja dapat dilihat sebagai proses atau produk kerja. 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

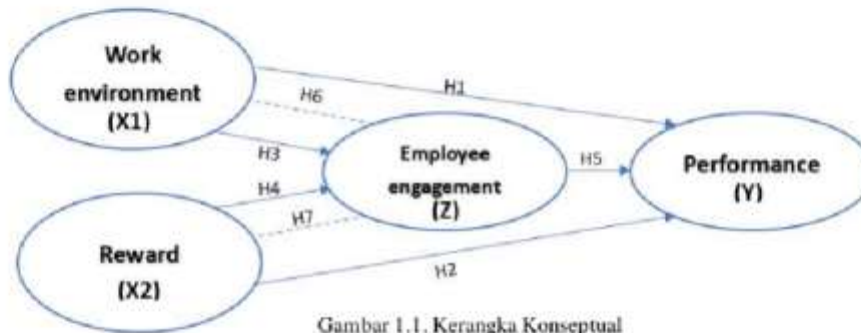
sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, dan (c) kemampuan kerja.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai, baik hasil negatif maupun hasil positif terhadap target yang ditetapkan oleh perusahaan (Noe, 2015)[11]. Kinerja adalah istilah lain untuk sejarah pencapaian yang dilakukan selama periode waktu yang telah ditentukan secara efektif dan efisien. Tugas masing-masing karyawan individu dapat digunakan untuk menentukan manfaat kinerja. Kinerja adalah hasil akhir dari kerja keras setiap pegawai, baik secara kuantitas maupun kualitas, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang dilimpahkan kepadanya oleh organisasi (Mangkunegara, 2011). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang selama periode waktu tertentu dan sesuai dengan standar yang berlaku pada jabatan yang bersangkutan.

Menurut Mathis & Jackson (2011)[9], faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara individu adalah: 1) Kemampuan, khususnya faktor kemampuan yang terdiri dari dua unsur yaitu kemampuan pegawai berdasarkan IQ dan kemampuan pegawai berdasarkan realita (pendidikan). 2) Setelah bakat, salah satu ciri yang paling krusial adalah motivasi, atau faktor motivasi. Bergantung pada inspirasi yang diterima seseorang, elemen motivasi dapat memotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang mereka inginkan. Ketika motivasi digunakan sebagai dorongan untuk melakukan tugas yang diinginkan sejalan dengan tujuan atau ambisi pribadi, itu dapat memberi orang energi yang mereka butuhkan untuk bergerak dan menyelesaikan tugas mereka. 3) Dukungan yang diterima, khususnya tingkat dukungan dari pemberi kerja yang dialami karyawan, dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan individu mungkin termotivasi dan bekerja lebih baik dengan dukungan moral dan finansial. 4) Pekerjaan yang dilakukan yaitu pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan pegawai dan akan meningkatkan kinerja pegawai. Kemungkinan seorang karyawan akan menemukan pekerjaan mereka menyenangkan dan memuaskan tergantung pada ketersediaan pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka. 5) Hubungan dengan Organisasi, dimana hubungan yang adil antara atasan dan bawahan merupakan unsur yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karyawan mengalami pengakuan, yang menumbuhkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Tiga elemen lainnya juga berdampak pada seberapa baik kinerja individu atau karyawan. Sepuluh indikator dan lima dimensi dapat digunakan untuk mendefinisikan kinerja.

Dari penjelasan para ahli di atas dapat disintesis bahwa kinerja adalah memiliki indikator mulai dari kemampuan, bakat, dukungan, pekerjaan yang dilakukan, dan kemandirian.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1.1. Kerangka Konseptual

Memahami hipotesis dalam penelitian kuantitatif didasarkan pada prediksi peneliti terhadap bagan yang diharapkan antar variable. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Berdasarkan model hipotetik pada gambar :

- H1 : Work environment → Performance
- : Reward → Performance
- : Work environment → Employee Engagement
- : Reward → Employee Engagement
- : Employee Engagement → Performance
- : Work environment → Performance melalui Employee engagement sebagai variable intervening

H7 : Reward memiliki pengaruh Positif dan signifikan terhadap Performance melalui Employee engagement sebagai variable intervening

III. METODE PENELITIAN

Karena penelitian ini menggunakan angka untuk mengkomunikasikan temuannya, metodologinya bersifat kuantitatif. Hal ini sejalan dengan penegasan (Arikunto 2006:12) bahwa penelitian kuantitatif adalah metodologi penelitian yang sangat bergantung pada angka, mulai dari pengumpulan data, interpretasi data, hingga penyajian hasil. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan *Work environment* dan *Reward* terhadap *Performance* dengan *Employee Engagement* sebagai variable intervening. Dengan lokasi penelitian di seluruh BUMDes di Kecamatan Porong.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

n = Jumlah sampel
N = Jumlah populasi
e = Margin error 5%

diketahui

N = 140
e = 5%

$$n = \frac{140}{1 + 140 \cdot 5\%^2} = \frac{140}{1 + 0,35} = \frac{140}{1,35} = 104$$

Populasi dalam penelitian ini sebesar 140 anggota BUMDes di wilayah Kecamatan Porong yang memenuhi kriteria inklusi sebagai anggota aktif BUMDes beserta anggota UMKM yang berada di bawah BUMDes. Dengan pembagian sebagai berikut :

No	Nama Desa	Anggota BUMDes	Anggota UMKM
1	Plumbon	5	13
2	Glaga	7	15
3	Pesawahan	5	12
4	Kedungboto	5	12
5	Lajuk	5	11
6	Kebonagung	6	10
7	Wunut	6	10
8	Candipari	6	12
Total		140	

Tabel 1.2. Jumlah data anggota BUMDes Kecamatan Porong

Dalam penelitian ini memakai rumus slovin digunakan dalam penentuan jumlah sampel yang menggunakan tingkat kendala 95% yang berarti toleransi error sebesar 5% dan memperoleh sampel sebesar 104 perangkat desa. Dengan memilih peserta dari masing-masing daerah yang ternyata berimbang dari segi jumlah peserta di setiap daerah dilakukan pengambilan sampel secara proporsional. Selanjutnya, prosedur pengambilan sampel acak dasar digunakan. Data yang dikumpulkan untuk penelitian ini adalah skor atau angka, dan setiap item kuesioner akan dievaluasi dan diperiksa menggunakan berbagai teknik analisis data dan uji statistik.

Untuk penelitian ini, dua jenis data akan dikumpulkan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer berasal dari sumber aslinya, yaitu individu. Karakteristik responden merupakan salah satu pokok data utama dalam penelitian ini. *Work environment*, *Reward*, *Performance*, dan *Employee engagement*. Data primer dikumpulkan dengan meminta responden mengisi kuesioner. Data yang digunakan untuk menilai kinerja anggota BUMDes menjadi sumber informasi utama kajian ini. Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dengan membaca, menganalisis, dan memahami media lain, seperti artikel, buku, dan dokumen bisnis. Data Kecamatan Porong dimasukkan sebagai data sekunder dalam penelitian ini. Untuk mendapatkan data penelitian ini, digunakan metode wawancara. Wawancara yang dilakukan adalah jenis wawancara terbimbing karena dilakukan sesuai dengan pedoman yang telah disiapkan sebelumnya berupa kuesioner.

DEFINISI OPERASIONAL

- a. Definisi operasional *Work environment* (x_1) merujuk pada pendapat yang dikemukakan [12]. Yaitu tempat serta fasilitas untuk para anggota BUMDes melakukan pekerjaannya. Sehingga setiap individu diharapkan merasa nyaman dengan tempatnya bekerja. Indikator *Work environment* yaitu:
 - Lingkungan kerja fisik : seperti ruangan yang tersedia, kebersihan, dan fasilitas yang ada di BUMDes
 - Lingkungan kerja non fisik : Kerjasama kelompok
 - Dimensi psikologi : lingkungan monoton dan kebosanan dari anggota BUMDes
- b. Definisi operasional *Reward* (x_2) merujuk pada pendapat yang dikemukakan [13] Penghargaan yang semestinya di dapatkan tiap individu di BUMDes dengan setiap pekerjaannya yang dilakukan dengan harapan agar hasil kinerjanya ikut meningkat karena mendapat penghargaan. Indikator *Reward* yaitu :
 - Gaji : penghargaan berupa uang atas pekerjaan yang sudah dilakukan
 - Insentif : tambahan diluar gaji atau bias disebut dengan bonus
 - Promosi : peningkatan jabatan karir ke jabatan yang lebih tinggi
 - Kesempatan belajar : peningkatan skill dengan belajar dari yang berpengalaman atau dengan pelatihan
- c. Definisi operasional *Employee engagement* (z) merujuk pada pendapat yang dikemukakan [14] keterikatan antar karyawan yang terjadi karena anggota BUMDes sudah merasa memiliki organisasi itu. Sehingga memberikan kinerja yang baik dengan selalu memberikan yang terbaik untuk kemajuan organisasi. Indikator *Employee engagement* yaitu :
 - Dukungan : keterlibatan emosional dengan rekan kerja melalui motivasi dengan sesama
 - Antusiasme : keterlibatan emosional dengan pekerjaan yang membuat pekerja lebih bersemangat dalam bekerja
 - Dedikasi : keterlibatan emosional dengan pekerjaan yang membuat pekerja memberikan kinerja lebih
 - Penyerapan : rasa senang serta perhatian dari pekerja kepada organisasinya
- d. Definisi operasional *Performance* (y) merujuk pada pendapat yang dikemukakan [3] hasil akhir dari kerja keras setiap anggota BUMDes, baik secara kuantitas maupun kualitas, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang dilimpahkan kepadanya oleh organisasi. Indikator kinerja yaitu :
 - Kemampuan : tingkat baik atau buruknya suatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan keterampilan.
 - Bakat : kemampuan bawaan yang dimiliki seseorang dari lahir, seperti pandai dalam matematika, pembukuan dan lain-lainnya
 - Dukungan : motivasi dari rekan kerja serta atasan agar seseorang dapat menunjukkan kinerja terbaiknya.
 - Kemandirian : kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara inisiatif dan efisien sesuai dengan visi dan misi organisasi.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi responden
Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dari anggota BUMDes di wilayah Porong. Berikut karakteristik responden sebanyak 100 sampel yang diteliti meliputi Jenis kelamin, umur, tingkat Pendidikan.

No.	Jenis kelamin	Jumlah responden	
		Dalam angka	Presentase (%)
1.	Laki-laki	33	33%
2.	Perempuan	67	67%
Jumlah:		100	100%

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin wanita memiliki jumlah yang lebih banyak disbanding jenis kelamin laki-laki. Responden perangkat desa di wilayah kecamatan Porong berdasarkan tingkat usia dapat dilihat pada table 2 berikut ini :

No.	Tingkat usia	Jumlah responden	
		Dalam angka	Presentase (%)
1.	19-30	35	35
2.	31-40	55	55
3.	>41	10	10
Jumlah		100	100%

Berdasarkan tabel 2 sebagian besar responden berumur 31-40 tahun

2. Distribusi frekuensi

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan tentang rata-rata tanggapan dari responden terhadap indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah yang memberikan jawaban terhadap masing-masing pernyataan dari indikator setiap variabel. Berikut hasil dari tanggapan responden.

1. Work environment

No	Indikator	Mean
	Pertanyaan	
X1.1	Ventilasi udara ditempat kerja sudah baik	3,94
X1.2	Tempat kerja saya tidak terdapat polusi udara(Debu, Bau dan yang lainnya) yang mengganggu	3,75
X1.3	Baiknya kerja sama antar anggota di lingkungan kerja saya	3,79
X1.4	kondisi lingkungan kerja saya dapat membuat saya bosan	3,66
X1.5	Saya merasa melihat lingkungan sekitar ketika bekerja terasa selalu sama	3,57
X1.6	Ketika melihat lingkungan kerja, saya merasa ingin ada perubahan dari segi estetika atau penempatannya	3,95

Berdasarkan respon penilaian pada variabel *work environment* diketahui bahwa rata rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 6 "Ketika melihat lingkungan kerja, saya merasa ingin ada perubahan dari segi estetika atau penempatannya" pada indikator monoton dengan nilai rata-rata sebesar 3,95 dan pernyataan pertama "Ventilasi udara ditempat kerja sudah baik" pada indikator fasilitas dengan nilai rata rata sebesar 3,94. Hal ini megindikasikan bahwa anggota BUMDes merasa Ketika melihat lingkungan kerja yang tidak banyak perubahan dari segi estetika maupun penempatan alat-alat di dalamnya maka akan terjadi kebosanan, kemudian fasilitas juga ikut menunjang dengan pemberian ventilasi yang baik untuk menunjang kenyamanan anggota BUMDes. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan kelima "Saya merasa melihat lingkungan sekitar ketika bekerja terasa selalu sama" pada indikator monoton dengan nilai rata rata 3,57.

2. Reward

No	Indikator	Mean
	Pertanyaan	
X2.1	Saya menerima gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan	3,82

X2.2	saya menerima bonus sesuai dengan prestasi kerja	3,98
X2.3	Ketika saya berprestasi dalam bekerja, saya mendapat kesempatan untuk promosi	3,87
X2.4	Saya mendapat promosi ketika kemampuan saya cocok untuk bagian yang lebih tinggi	4,02
X2.5	Saya mendapat kesempatan untuk meningkatkan skill saya dengan mengikuti pelatihan	4,03
X2.6	Saya memiliki kesempatan untuk meningkatkan skill dari orang yang lebih berpengalaman di pekerjaan	4,04

Berdasarkan respon penilaian pada variabel *reward* diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 6 "Saya memiliki kesempatan untuk meningkatkan skill dari orang yang lebih berpengalaman di pekerjaan" pada indikator kesempatan belajar dengan nilai rata-rata sebesar 4,03 dan pernyataan pertama "Saya mendapat kesempatan untuk meningkatkan skill saya dengan mengikuti pelatihan" pada indikator kesempatan belajar dengan nilai rata-rata sebesar 4,03. Hal ini mengindikasikan bahwa anggota BUMDes merasa dengan pemberian kesempatan meningkatkan skill dari orang yang lebih berpengalaman serta peningkatan skill melalui pelatihan dapat menjadi *reward* yang baik. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan pertama "Saya menerima gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan" pada indikator gaji dengan nilai rata-rata 3,82.

3. Employee engagement

No	Indikator	Mean
	Pertanyaan	
Z.1	Saya merasa selalu bersemangat dalam pergi bekerja	3,97
Z.2	Saya merasa bergairah ketika bekerja di pekerjaan ini	4,16
Z.3	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya	4,09
Z.4	saya merasa bersemangat karena rekan kerja memberi saya semangat ketika bekerja	4,02
Z.5	saya aktif dalam memberikan saran-saran yang membantu mengembangkan organisasi saya	4,07
Z.6	saya aktif dalam memberikan saran-saran yang dapat membantu rekan ketika bekerja	4,03

Berdasarkan respon penilaian pada variabel *employee engagement* diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 2 "Saya merasa bergairah ketika bekerja di pekerjaan ini" pada indikator antusiasme dengan nilai rata-rata sebesar 4,16 dan pernyataan ketiga "Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya" pada indikator antusiasme dengan nilai rata-rata sebesar 4,09. Hal ini mengindikasikan bahwa anggota BUMDes akan merasa bergairah serta antusias dalam melakukan pekerjaannya ketika memiliki ketertarikan dengan tempat kerjanya. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan pertama "Saya merasa selalu bersemangat dalam pergi bekerja" pada indikator gaji dengan nilai rata-rata 3,97.

4. Performance

No	Indikator	Mean
	Pertanyaan	
Y.1	Saya mampu mencapai target yang diberikan kepada saya	3,92
Y.2	saya dapat menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab saya	3,8
Y.3	saya memiliki kemampuan untuk pekerjaan ini	4,06
Y.4	saya dapat bekerja dengan baik walaupun dengan kelompok	4,09
Y.5	saya dapat melakukan tugas yang diberikan walaupun tanpa bantuan rekan kerja	4,04
Y.6	motivasi dari rekan kerja serta atasan dapat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	3,98

Berdasarkan respon penilaian pada variabel *performance* diketahui bahwa rata rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 4 "saya dapat bekerja dengan baik walaupun dengan kelompok" pada indikator kemampuan dengan nilai rata-rata sebesar 4,09 dan pernyataan ketiga "saya memiliki kemampuan untuk pekerjaan ini" pada indikator kemampuan dengan nilai rata rata sebesar 4,06. Hal ini mengindikasikan bahwa anggota BUMDes memiliki kepercayaan diri terhadap kemampuannya dalam bekerja di tempat kerja dengan membuktikan kemampuannya dapat bekerja dengan baik meskipun dalam kelompok. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan pertama "Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab saya" pada indikator gaji dengan nilai rata rata 3,8.

A. Uji instrument

1. Uji validitas

a. Uji validasi

Uji validitas bertujuan untuk menguji ketepatan dan kesesuaian alat ukur dengan variabel yang diukur.

Berikut hasil uji validitasi

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 diatas menunjukkan uji validitass setiap item pernyataan mendapat nilai signifikan (>0,1648), dan bisa diakui bahwa setiap item valid

b. Reabilitas

1. *Work environment*

Berikut ini hasil uji reabilitas variabel *work environment*

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

Dari tabel dapat diketahui bahwa jumlah butir pertanyaan (N of aitem) ada 6 dengan nilai *cronbach alpha* 0,640 dapat disimpulkan bahwa aitem-aitem pada kuisioner work environment konsisten dan memiliki reliabilitas tinggi.

2. Reward

Berikut ini hasil uji reabilitas variabel *reward*

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

Dari tabel dapat diketahui bahwa jumlah butir pertanyaan (N of aitem) ada 10 dengan nilai *cronbach alpha* 0,737 dapat disimpulkan bahwa aitem-aitem pada kuisioner reward konsisten dan memiliki reliabilitas tinggi.

c. Employee Engagement

Berikut ini hasil uji reabilitas *Employee engagement*

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

Dari tabel dapat diketahui bahwa jumlah butir pertanyaan (N of aitem) ada 10 dengan nilai *cronbach alpha* 0,688 dapat disimpulkan bahwa aitem-aitem pada kuisioner work engagement konsisten dan memiliki reliabilitas tinggi.

d. Performance

Berikut ini hasil uji reabilitas variabel *performance*

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

Dari tabel dapat diketahui bahwa jumlah butir pertanyaan (N of aitem) ada 10 dengan nilai *cronbach alpha* 0,757 dapat disimpulkan bahwa aitem-aitem pada kuisioner performant konsisten dan memiliki reliabilitas tinggi.

B. Uji Asumsi Klasik

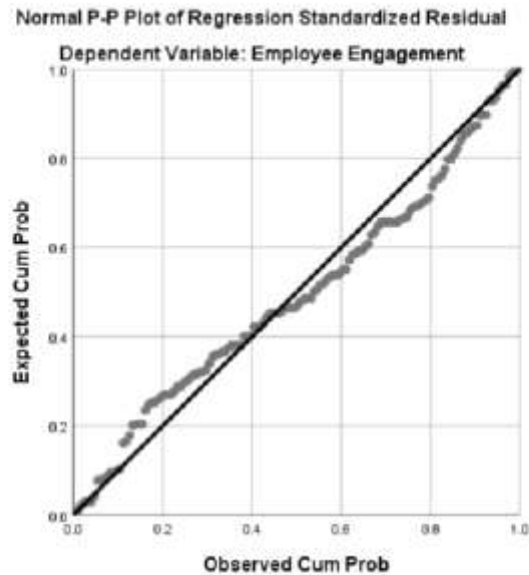
a. Uji Normalitas

1. Uji Normalitas Model 1 (X1, X2 dengan Z)

Uji normalitas dilakukan untuk menguji distribusi normalitas model regresi suatu variabel independen dan variabel dependen. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji one simple Kolmogorov smirnov test atau dengan melihat penyebaran data pada gambar diagonal grafik Normal P-Plot of regression standardized residual. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya bila kurang dari $< 0,05$ maka tidak berdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas.

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

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. Berikut gambar plot normalitas



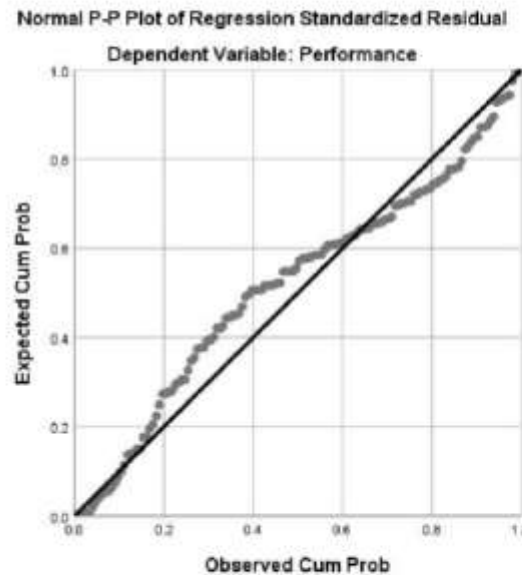
2. Uji Normalitas Model 2 (X1, X2, Z dengan Y)

Berikut hasil uji normalitas untuk model 2:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
N	140

Test Statistic	.113
Asymp. Sig. (2-tailed)	.078 ^a

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. Berikut gambar plot normalitas



b. Uji Multikolinieritas

1. Uji Multikolinieritas Model I (X1, X2 dengan Z)

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antar masing-masing variabel bebas dalam penelitian. Untuk mengetahui ada tidaknya ini digunakan nilai VIF (Varian Infalation Factor). Jika nilai VIF > 10.00 dan Tolerance < 0.10 maka variabel bebas mengalami multikolinieritas yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara variabel bebas. Berikut ini hasil uji multikolinieritas:

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

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Hasil tabel diatas menunjukkan nilai tolerance, variabel work environment sebesar 0,753 dan reward sebesar 0,753. Kedua nilai tolerance seluruhnya > 0,10 sehingga pada data diatas tidak terjadi multikolinieritas. 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.

2. Uji Multikolinieritas Model II (X1, X2, Z dengan Y)

Berikut ini merupakan hasil uji Multikolinieritas Model II:

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

a. Dependent Variable: Performance

Hasil tabel diatas menunjukkan nilai tolerance, variabel work environment sebesar 0,738; reward sebesar 0,591; dan performance sebesar 0,671. Ketiga nilai tolerance seluruhnya > 0,10 sehingga pada data diatas tidak terjadi multikolinieritas. 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.

c. Uji Heteroskedastisitas

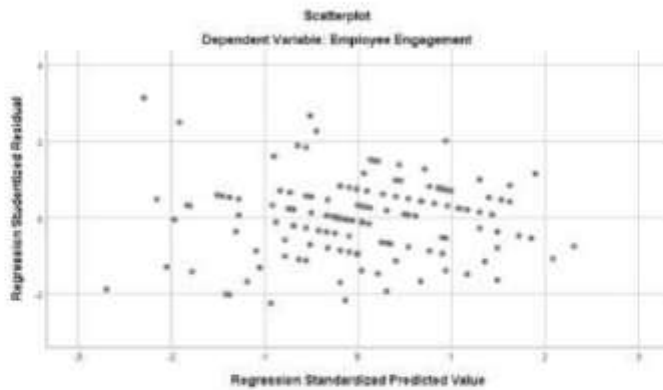
1. Uji Heteroskedastisitas Model I (X1, X2 dengan Z)

Uji heteroskedastisitas adalah uji model regresi yang bertujuan untuk mengetahui ketidaksamaan variasi dari residual pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Dasar keputusan dari uji heteroskedastisitas ini apabila nilai signifikansi (Sig) > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sebaliknya bila < 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut hasil uji 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. Berikut plot heteroskedastisitas:



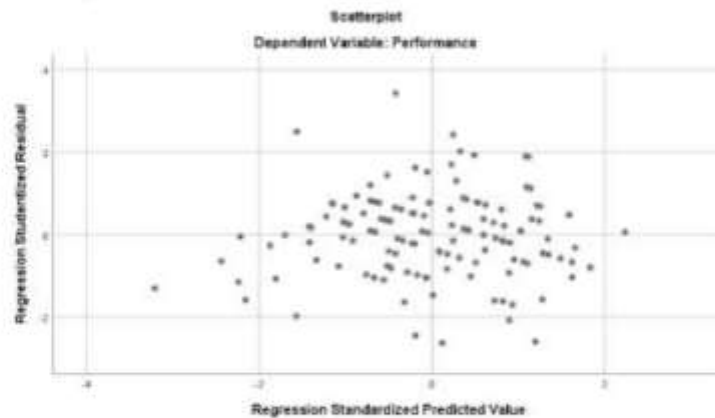
2. Uji Heteroskedastisitas Model II (X1, X2, Z dengan Y)
 Berikut hasil uji heteroskedastisitas model II:

Coefficients^a

Model	Sig.
1 (Constant)	.495
Work Environment	.449
Reward	.061
Employee Engagement	.236

a. Dependent variable: Performance

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Sig. dari variabel Work Enviroment sebesar 0,449; nilai Sig. variabel reward sebesar 0,061; dan nilai Sig. performance sebesar 0,236. Ketiga nilai signifikansi tersebut > 0,05 dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut plot heteroskedastisitas:



C. Uji Hipotesis

1. Uji Regresi linear

a. Uji Regresi Model I (X1, X2 dengan Z)

Uji regresi ini dilakukan untuk menghitung koefisien jalur1, dengan dasar keputusan apabila nilai signifikansi kurang dari $< 0,05$ maka dikatakan berpengaruh signifikan. Berikut hasil uji regresi linear dari variable *work environment*, *reward* dengan *employee engagement*:

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.

Model Summary^b

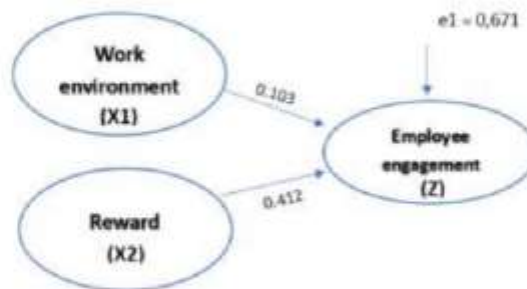
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.329	.319	1.909

a. Predictors: (Constant), Reward, Work environment

b. Dependent Variable: Employee engagement

Berikutnya adalah menentukan koefisien jalur dari regresi model I dengan melihat table hasil *model summary*. Berikut adalah hasilnya dari :
 Diketahui nilai R square yaitu 0.329. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh X1 dan X2 terhadap Z adalah 32,9%. Sementara sisanya yaitu 67,1% merupakan kontribusi dari variabel lainnya yang tidak dimasukkan kedalam model ini.

Setelah itu mencari nilai koefisien e1 dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - (0,329)} = 0,671$
 Diperoleh diagram sebagai berikut:



b. Uji Regresi Model II (X1, X2, Z, dengan Y)

berikut adalah hasil perhitungan SPSSnya:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	Sig.
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).

Berikutnya menentukan koefisien jalur dari regresi model II dengan melihat tabel *model summary*. Berikut dengan hasilnya:

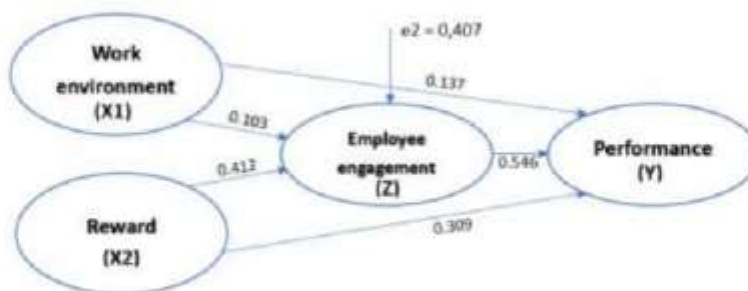
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.584	1.770

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Work Enviroment, Reward

Diketahui dari tabel di atas, besar nilai R Square yaitu 0,584. Hal ini menunjukkan pengaruh variabel X1, X2, dan Z terhadap Y adalah 59,3%. Sementara sisanya 40,7% merupakan kontribusi dari variable lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Sementara itu untuk nilai koefisien e2 dengan rumus $e2 = \sqrt{1 - 0,593} = 0,407$ dengan demikian diperoleh digram jalur model 2 sebagai berikut :



2. Uji analisis jalur (*Path analysis*)

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

a) Analisis pengaruh *work environment* (X1) terhadap *performance* (Y) dari analisis regersi 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.
 - 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.

V. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut :

Pengaruh *Work environment* (X1) terhadap *Performance* (Y)

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa *Work environment* mempengaruhi *performance*, dengan indikator kebebasan 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 [15] dan tidak sejalan dengan penelitian oleh [16]

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]

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]

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]

Pengaruh *Employee engagement* (Z) terhadap *Performance* (Y)

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa *Employee engagement* mempengaruhi *Performance*, dengan indikator antusiasme yang berperan penting dalam mempengaruhi *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]

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]

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 mempengaruhi *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]

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

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.

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.

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

- [1] 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/DUEFA.
- [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.
- [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/jah.9.1.2019.23557.57-63.
- [18] R. Suak, Adolfini, 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. Luturmas, T. W. Wirjawan, and D. N. C. Arta, "Pengaruh Kompetensi Dan Reward Terhadap Employee Engagement Melalui Perceived Organizational Di Raffiana 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 Research 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.

ORIGINALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	2%
2	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	1%
3	www.scribd.com Internet Source	1%
4	repository.usd.ac.id Internet Source	1%
5	eprints.umpo.ac.id Internet Source	1%
6	repository.unim.ac.id Internet Source	1%
7	Pebri Hidayanti Br Sirait. "Kalimantan Region Economic Growth and Poverty as Analyzed by Capital Expenditures, Human Development Index, and Inflation", Journal Magister Ilmu Ekonomi Universtas Palangka Raya : GROWTH, 2023 Publication	1%

8	hijeriahh.blogspot.com Internet Source	1%
9	Submitted to St. Ursula Academy High School Student Paper	1%
10	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	1%
11	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
12	core.ac.uk Internet Source	1%
13	Submitted to stie-pembangunan Student Paper	1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1

Exclude bibliography On

