
PERAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DALAM MEMEDIASI KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDAMPING PKH KABUPATEN TORAJA UTARA

Astriwati Biringkanae^{*1}, Rahma Gusmawati Tammu²

^{1,2} Universitas Kristen Indonesia Toraja

astribiringkanae07@gmail.com¹, rahma.tammu@gmail.com²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis Peran *Employee Engagement* dalam Memediasi Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping PKH Kabupaten Toraja Utara. Metode kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linear berganda dan sobel test untuk *path analysis* digunakan dalam penelitian ini. Data diperoleh dari Program Keluarga Harapan (PKH) Kabupaten Toraja Utara melalui kuesioner kepada 30 tenaga Pendamping PKH. Hasil penelitian menunjukkan *Employee Engagement* berperan sebagai mediator pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping PKH Kabupaten Toraja Utara. Hasil uji hipotesis menegaskan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* dan kinerja. Hasil Uji sobel test menunjukkan *Employee Engagement* mampu menjadi mediator kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Dengan demikian, sebagai upaya untuk meningkatkan *Employee Engagement* diperlukan peran pemimpin dan lingkungan kerja yang memadai dapat dianggap sebagai strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja Tenaga Pendamping PKH Kabupaten Toraja Utara.

Kata Kunci : *Employee Engagement*, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

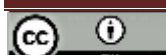
The aim of this research is to analyze the role of Employee Engagement in mediating leadership and the work environment on the performance of PKH assistance workers in North Toraja Regency. Quantitative methods using multiple linear regression data analysis techniques and Sobel tests for path analysis were used in this research. Data was obtained from the North Toraja Regency Family Hope Program (PKH) through questionnaires to 30 PKH Facilitators. The results of the research show that Employee Engagement acts as a mediator in the influence of Leadership and Work Environment on the Performance of PKH Facilitators in North Toraja Regency. The results of the hypothesis test confirm that leadership and work environment have a positive and significant effect on Employee Engagement and performance. The results of the Sobel test show that Employee Engagement is able to mediate leadership and work environment on performance. Thus, as an effort to increase Employee Engagement, a leadership role and an adequate work environment is needed which can be considered an effective strategy to improve the performance of North Toraja Regency PKH Facilitators..

Keywords: *Employee Engagement*, Leadership, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Kunci kesuksesan sebuah organisasi adalah sejauh mana berkontribusi positif individu dalam organisasi agar tujuan organisasi bisa tercapai. Kontribusi positif individu tercermin lewat kinerja. Kinerja atau *performance* adalah “gambaran tingkat pencapaian terlaksananya suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi” (Mathis & Jackson: 2013). Menurut (Yusuf, Taroreh, & Lumintang,

2019), peningkatan kinerja SDM terkait erat dengan *employee engagement*. *Employee engagement* adalah kondisi dimana karyawan mempunyai hubungan baik dengan organisasi sehingga termotivasi bekerja dan memiliki semangat kerja pada organisasi. Karyawan yang ter - *engaged* pada organisasi, sangat peduli akan pekerjaannya dan turut serta memajukan perusahaan. Ketika karyawan terikat pada organisasi, maka mereka akan berdedikasi untuk perusahaan tidak lagi fokus pada uang dan promosi yang didapatkan (Muliawan, Perizade &



Cahyadi, 2017). Karyawan yang terikat dengan organisasi biasanya fokus dalam peningkatan produktifitas kerja namun sebaliknya karyawan belum terikat maka karyawan akan meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain yang lebih menguntungkan. Karyawan yang sudah terikat dengan organisasi, akan mengembangkan potensi yang dimiliki, bertanggungjawab dalam bekerja serta memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Dengan demikian ketika karyawan sudah terikat dengan organisasi otomatis akan menunjukkan kinerja terbaik di tempat kerja (Al-Ali, Isaac & Shibami, 2019).

Faktor - faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah Kepemimpinan. Menurut (Hasibuan, 2005) kepemimpinan adalah “rangkaiannya proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu”. Kepemimpinan juga mempengaruhi *employee engagement*. Pemimpin turut serta mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan para karyawan. Dengan adanya kesempatan dari pimpinan kepada karyawan untuk mengembangkan potensinya dan memberikan *feedback* yang baik kepada karyawan maka akan mendorong keterikatan karyawan sehingga para karyawan termotivasi menunjukkan kinerja terbaik bagi organisasi. Hasil temuan (Rui Zhao, Yuhua Sheng, 2019) menunjukkan Kepemimpinan karismatik berkorelasi positif signifikan dengan keterlibatan karyawan, dan terdapat korelasi positif signifikan antara semangat, dedikasi, dan penyerapan. Kepemimpinan otoriter berkorelasi negatif secara signifikan dengan keterlibatan karyawan, dan berkorelasi negatif secara signifikan dengan semangat dan dedikasi.

Faktor lain yang mempengaruhi *employee engagement* adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja adalah “kondisi tempat kerja yang perlu di atur sehingga tidak mengganggu proses kerja para karyawan dan agar di peroleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun” (Reksohadiprodjo & Gitosudarmo, 2014). Lingkungan kerja yang memadai baik lingkungan kerja fisik dan psikologis akan berdampak pada karyawan yang akan merasa nyaman bekerja sehingga mereka mempunyai rasa keterikatan terhadap pekerjaan yang mendorong peningkatan kinerja (Sedarmayanti, 2017). Penelitian (Vivien, Khuzaini & Prijati, 2021) *Employee engagement* menjadi mediator variabel dukungan organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Program Keluarga Harapan (PKH) adalah bantuan sosial bersyarat bagi masyarakat yang diharapkan dapat menurunkan jumlah penduduk miskin, dan meningkatkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Kinerja Pendamping PKH yang tergambar dalam tugas pokok dan peran pendamping sangat penting dalam mewujudkan tujuan Program Keluarga Harapan. Lingkungan kerja yang jauh dari pusat kota dengan medan yang ekstrim menjadi tantangan tersendiri bagi para Pendamping dalam mensukseskan program ini. Hasil observasi awal, dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif di lapangan, banyak pendamping yang tetap sukarela melakukan pekerjaan diluar tugas formal mereka. Para pendamping tidak hanya melakukan tugas pokok, namun melakukan tugas lain diluar tugas pokok. Seluruh aktivitas tersebut dilakukan atas inisiatif dari pendamping bersangkutan, artinya sebagai pendamping memiliki *keterikatan yang tinggi* terhadap tugas dan tanggung jawabnya dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pendamping dan kinerja organisasi. Jika setiap pendamping melaksanakan komitmennya dengan baik dengan ketulusan, didukung dengan support dari pimpinan (Koordinator Tingkat Kabupaten) dalam bekerja sama maka kinerja pendamping akan maksimal dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada Keluarga Penerima Manfaat.

Penelitian ini mengidentifikasi dan menganalisis faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement* yaitu Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dan perannya dalam memediasi terhadap Kinerja Tenaga Kontrak Kementerian Sosial UPT Pendamping PKH Kabupaten Toraja Utara. Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan suatu bahan referensi tentang untuk mengidentifikasi Peran *Employee Engagement* dalam memediasi Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja kinerja. Penelitian ini juga sesuai dengan topik riset sumber daya manusia dalam lingkup organisasi industry pada tema riset Ekonomi dan Sumber Daya di bidang fokus riset sosial humaniora, seni budaya dan pendidikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja atau *performance* merupakan “sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam

suatu perencanaan strategis suatu organisasi” (Moehariono, 2012).

Employee Engagement

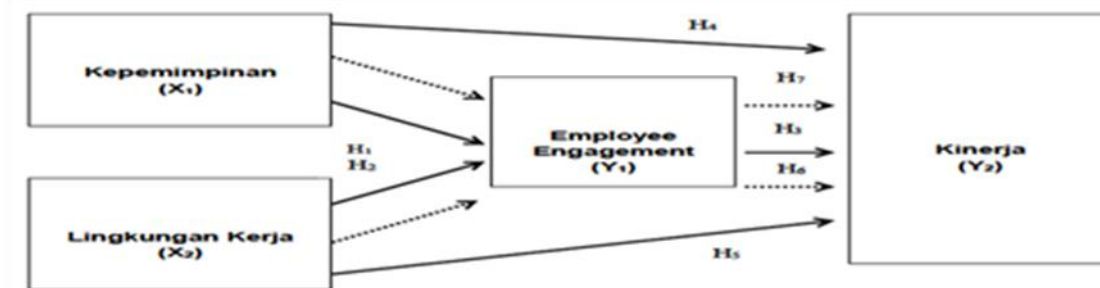
Employee engagement adalah “keadaan dimana karyawan memiliki hubungan yang emosional sehingga memiliki motivasi dalam bekerja dan memiliki semangat kerja. Karena ketika karyawan sudah terikat, mereka bekerja tidak untuk uang atau pun promosi, melainkan berdedikasi untuk perusahaannya” (Muliawan, Perizade, & Cahyadi, 2017).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah “kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar di peroleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun” (Reksohadiprodjo, & Gitosudarmo, 2014).

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah “proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu” (Uno, 2009). Hubungan antar variabel disajikan dalam Gambar 1



Gambar 1 Kerangka Koseptual

Sumber: Data Diolah (2024)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada UPT PKH Kabupaten Toraja Utara selama 8 bulan. Populasi penelitian ini yakni seluruh tenaga kontrak Kementerian Sosial UPT PKH Kabupaten Toraja Utara. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan sampling total yakni semua populasi sebanyak 30

pendamping dijadikan sampel. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan bantuan SPSS 26 dan Sobel Test untuk *path analysis* untuk untuk menilai peran variabel mediator.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square/R²)

Tabel 1

Tabel Uji Koefisien Determinasi (R²) pada Analisis Regresi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	,687 ^a	,472 ^a	,433	,380	1,966
a. Predictors: (Constant), WE, L					
b. Dependent Variable: EE					

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 2

Tabel Uji Koefisien Determinasi (R²) pada Analisis Regresi 2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,785 ^a	,615	,571	,33230	2,028
a. Predictors: (Constant), WE, EE, L					
b. Dependent Variable: P					

Sumber: Data primer yang diolah, 2024



Berdasarkan hasil pada 1 dan tabel 2 pada persamaan 1 dan 2, diperoleh hasil koefisien R² (R square) sebesar 0,472 dan 0,615 pada Model Regresi 2. Maka pada regresi 1 disimpulkan Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) secara bersama - sama berpengaruh terhadap variabel mediasi yaitu *Employee Engagement* (Y₁) sebesar 47,2% dan sisanya sebesar (100%-47.2%= 52.8%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diperhitungkan pada penelitian ini. Hal

yang sama terjadi pada regresi model 2 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Kepemimpinan(X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) serta variabel mediasi *Employee Engagement* (Y₁) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y₂) adalah sebesar 61.5% dan sisanya sebesar (100% - 61.5% = 38.5%) di pengaruhi variabel lain yang tidak diperhitungkan pada penelitian ini.

F Test

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis Simultan pada Analisis Regresi 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,476	2	1,738	12,063	<,001 ^b
	Residual	3,890	27	,144		
	Total	7,367	29			

a. Dependent Variable: EE
 b. Predictors: (Constant), WE, L

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis Simultan pada Analisis Regresi 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,596	3	1,532	13,873	<,001 ^b
	Residual	2,871	26	,110		
	Total	7,467	29			

a. Dependent Variable: P
 b. Predictors: (Constant), WE, EE, L

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

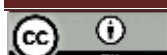
Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ baik untuk persamaan structural 1 maupun persamaan structural 2. Hasil pengujian persamaan structural 1 nilai F_{hitung} sebesar 12.063 jauh lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.32 (12.063 > 3.32) dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) secara bersama - sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee*

Engagement (Y₁) Selain itu, hasil pengujian persamaan structural 2, nilai F_{hitung} sebesar 13.873 jauh lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,53 (13.873 > 2.53) dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05). Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) dan *Employee Engagement* (Y₁) secara bersama - sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y₂).

Path Analysis Test Results

Tabel 5
Hasil Uji Hipotesis Parsial

No	Hipotesis	P-Value	α=5%	t hitung	t tabel
1	Kepemimpinan (X ₁) terhadap <i>Employee Engagement</i> (Y ₁)	0.028	0.05	2,321	1.697
2	Lingkungan Kerja (X ₂) terhadap <i>Employee Engagement</i> (Y ₁)	0.015	0.05	2,607	1.697
3	Kepemimpinan (X ₁) terhadap kinerja (Y ₂)	0.046	0.05	2,098	1.697
4	Lingkungan Kerja (X ₂) terhadap kinerja (Y ₂)	0.040	0.05	2,167	1.697
5	<i>Employee Engagement</i> (Y ₁) terhadap kinerja (Y ₂)	0.005	0.05	3,039	1.697
6	Kepemimpinan (X ₁) terhadap kinerja (Y ₂) melalui	0.028	0.05		



	<i>Employee Engagement (Y₁)</i>				
7	Lingkungan Kerja (X ₂) terhadap kinerja (Y ₂) melalui <i>Employee Engagement (Y₁)</i>	0.038	0.05		

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis parsial yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh bahwa semua hipotesis yang diuji baik pengaruh langsung maupun tidak langsung memiliki *Pvalue* < α (0.05). sehingga dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Kepemimpinan (X₁) terhadap *Employee Engagement (Y₁)* diperoleh nilai t_{hitung} 2,321 > t_{tabel} 1,697 serta nilai signifikansi juga menunjukkan 0,028 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepribadian (X₁) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *Employee Engagement (Y₁)*.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X₂) terhadap *Employee Engagement (Y₁)* diperoleh nilai t_{hitung} 2,607 > t_{tabel} 1,697 serta nilai signifikansi juga menunjukkan 0,015 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *Employee Engagement (Y₁)*.
3. Variabel Kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja (Y₂) diperoleh nilai t_{hitung} 2,098 > t_{tabel} 1,697 serta nilai signifikansi juga menunjukkan 0,046 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X₁) berpengaruh

secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja (Y₂).

4. Variabel Lingkungan Kerja (X₂) terhadap kinerja (Y₂) diperoleh nilai t_{hitung} 2,167 > t_{tabel} 1,697 serta nilai signifikansi juga menunjukkan 0,040 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja (Y₂).
5. Variabel *Employee Engagement (Y₁)* terhadap kinerja (Y₂) diperoleh nilai t_{hitung} 3,039 > t_{tabel} 1,697 serta nilai signifikansi juga menunjukkan 0,005 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement (Y₁)* berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja (Y₂).
6. Variabel Kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja (Y₂) melalui *Employee Engagement (Y₁)*. Berdasarkan hasil olahan *sobel test* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.028 < 0.05 . Dengan demikian disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X₁) berpengaruh secara tidak langsung dan secara signifikan terhadap kinerja melalui *Employee Engagement (Y₁)*.

Tabel 6

Hasil uji sobel test pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja melalui *Employee Engagement (Y₁)*

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.374	Sobel test: 2.18500577	0.06932247	0.02888842
b	0.405	Aroian test: 2.13185482	0.0710508	0.03301878
s _a	0.132	Goodman test: 2.24234128	0.06754993	0.02493932
s _b	0.118	Reset all	Calculate	

7. Variabel Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja melalui *Employee Engagement (Y₁)*. Berdasarkan hasil olahan *sobel test* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.038 < 0.05 yang

artinya Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh secara tidak langsung dan secara signifikan terhadap kinerja melalui *Employee Engagement (Y₁)*.

Tabel 7

Hasil uji sobel test pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja melalui *Employee Engagement*

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.416	Sobel test: 2.07248437	0.08129374	0.03822029
b	0.405	Aroian test: 2.01875614	0.08345733	0.04351257
s _a	0.160	Goodman test: 2.13074423	0.07907096	0.03311022
s _b	0.118	Reset all	Calculate	

Pengaruh Kepemimpinan terhadap *Employee Engagement* (Y_1)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y_1) Pendamping Program Keluarga Harapan. Dengan hasil olah data memperoleh nilai $t_{hitung} 2,321 > t_{tabel} 1,697$ dan nilai signifikansi yaitu $0.028 < 0.05$ sehingga hipotesis pertama bahwa “Kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y_1)” dinyatakan diterima. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X_1) pendamping Program Keluarga Harapan Kabupaten Toraja Utara di berada pada kategori sangat baik. Artinya, semakin baik Koordinator Pendamping Program Keluarga Harapan Kabupaten Toraja Utara selaku pemimpin di tingkat kabupaten dalam melaksanakan perannya sebagai pemimpin yakni mengkoordinir para pendamping untuk bekerja sesuai tujuan dan sasaran, memberi dukungan maka pendamping juga akan termotivasi terikat dalam organisasi dan sungguh-sungguh bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Rui Zhao & Sheng, 2019) menunjukkan Kepemimpinan karismatik berkorelasi positif signifikan dengan keterlibatan karyawan, dan terdapat korelasi positif signifikan antara semangat, dedikasi, dan penyerapan. Kepemimpinan otoriter berkorelasi negatif secara signifikan dengan keterlibatan karyawan, dan berkorelasi negatif secara signifikan dengan semangat dan dedikasi. Penelitian (Natalia Christiani & Aurelia, 2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan interaksi yang efektif mempunyai hubungan positif terhadap *employee engagement*.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *Employee Engagement* Pendamping Program Keluarga Harapan. Dengan hasil olah data memperoleh nilai $t_{hitung} 2,607 > t_{tabel} 1,687$ dan nilai signifikansi yaitu $0.015 < 0.05$ sehingga hipotesis kedua bahwa “Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *Employee Engagement* dinyatakan diterima. Lingkungan kerja yang optimal baik itu lingkungan kerja fisik dan psikologis maka karyawan akan merasa nyaman bekerja sehingga mereka mempunyai rasa

keterikan terhadap pekerjaan yang mendorong peningkatan kinerja (Sedarmayanti, 2017). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Vivien, Khuzaini & Prijati, 2021) *employee engagement* menjadi mediator dukungan organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan. Dengan hasil olah data memperoleh nilai $t_{hitung} 2,098 > t_{tabel} 1,687$ dan nilai signifikansi yaitu $0.046 < 0.05$ sehingga hipotesis ketiga bahwa “Kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja” dinyatakan diterima. Pemimpin sebagai *figure* yang akan menjadi acuan bawahan dalam berpikir, bertindak dan dalam pengambilan keputusan. Dengan adanya kesempatan dari pimpinan kepada karyawan untuk mengembangkan potensinya dan memberikan *feedback* yang baik kepada karyawan maka akan mendorong untuk memberikan kinerja terbaik di dalam organisasi. Hasil yang diperoleh sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Marpaung, 2014), menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Sekjen Kemendikbud. Hal ini sejalan dengan penelitian (Mawoli % Sakin, 2013) tentang *Effect of Leadership Style on Employees Job Performance: Evidence from Federal Medical Centre in Niger State* menunjukkan *democratic leadership style* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan. Dengan hasil olah data memperoleh nilai $t_{hitung} 2,167 > t_{tabel} 1,687$ dan nilai signifikansi yaitu $0.040 < 0.05$ sehingga hipotesis keempat bahwa “Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja” dinyatakan diterima. Organisasi memiliki kewajiban menyediakan kebutuhan karyawan melalui pelatihan yang tepat dan menyediakan lingkungan kerja yang memadai, sebaliknya karyawan mempunyai tanggung jawab untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi

organisasi (Osborne & Hammoud, 2017). Hasil yang diperoleh sejalan dengan hasil penelitian (Zhenjing et al., 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan. Dengan hasil olah data memperoleh nilai $t_{hitung} 3,039 > t_{tabel} 1,687$ dan nilai signifikansi yaitu $0.005 < 0.05$ sehingga hipotesis kelima bahwa “*Employee Engagement* berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja” dinyatakan diterima. Penelitian (Christian et al., 2011) dan (Yao et al., 2022) juga menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pekerjaan, kinerja tugas, *organizational citizenship behavior*, produktivitas, komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, tingkat psikologis, dan layanan pelanggan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Rabwana & Yanuar, 2023) bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT DBN.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui *Employee Engagement*.

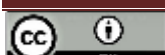
Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *Employee Engagement* dan menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan hasil olah data nilai signifikansi yaitu $0.028 < 0.05$ sehingga hipotesis keenam bahwa “Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja melalui *Employee Engagement*.” dinyatakan diterima. Hal ini berarti karyawan yang merasakan efek kepemimpinan yang baik ditempat kerja akan cenderung memiliki keterikatan pada organisasi, yang secara tidak langsung dapat mendorong mereka memberikan kinerja agar menjadi lebih baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Hasil penelitian (Vina, 2021) terdapat pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement* Di Era Digital *employee engagement* secara signifikan berhubungan dengan kinerja organisasi yang lebih baik, kepuasan yang lebih tinggi, profitabilitas, produktivitas, dan penurunan pergantian karyawan (Ismail, Iqbal & Nasr., 2019).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui *Employee Engagement*

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *Employee Engagement* menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan hasil olah data memperoleh nilai signifikansi yaitu $0.038 < 0.05$ sehingga hipotesis ketujuh bahwa “lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja melalui *Employee Engagement*” dinyatakan diterima. Hal ini berarti karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang baik akan memiliki tingkat *Employee Engagement* yang baik dan secara tidak langsung dapat mendorong mereka memiliki kinerja agar menjadi lebih baik. Kualitas pekerjaan dari karyawan pada organisasi terkait erat dengan kondisi kerja yang aman dan sehat (Tannady, Andry & Nurprihatin, 2020). Organisasi berkinerja tinggi harus mengembangkan lingkungan kerja yang menumbuhkan kreativitas untuk memperoleh manfaat *Employee Engagement* dalam hal peningkatan kinerja kerja (Ismail, Iqbal & Nasr, 2019). Organisasi berkewajiban untuk memberikan pelatihan yang tepat dan mengusahakan lingkungan kerja yang optimal, sebaliknya karyawan mempunyai tanggung jawab untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi (Osborne & Hammoud, 2017). Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (Rembulan, Hu Limei & Nurprihatin, 2021) *Employee Engagement* memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan perusahaan Konstruksi. Penelitian (Zhenjing et al., 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif mempunyai kekuatan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta lingkungan tempat kerja yang kondusif memicu *Employee Engagement* dan kemampuan berjuang untuk mencapai prestasi yang selanjutnya meningkatkan kinerja karyawan

KESIMPULAN

Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan dan berdasarkan analisis data yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan *Employee Engagement* berperan Dalam Memediasi pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping PKH Kabupaten Toraja Utara. Keeratan hubungan yang sangat kuat antara *Employee Engagement* dalam Memediasi pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping PKH Kabupaten Toraja Utara



sebagaimana terlihat dari koefisien korelasi yang tinggi dan nilai sobel test yang menunjukkan peran mediasi yang signifikan. Hasil signifikan ini mengindikasikan pentingnya peran lingkungan kerja yang kondusif serta peran sentral pemimpin dalam membentuk dan memelihara tingkat keterikatan kerja karyawan pada organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sebagai upaya untuk meningkatkan *Employee Engagement* diperlukan peran kepemimpinan dan lingkungan kerja yang memadai dapat dianggap sebagai strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja Tenaga Pendamping PKH Kabupaten Toraja Utara. Pada penelitian mendatang diperlukan cakupan observasi yang lebih luas dengan melibatkan seluruh tenaga pendamping di beberapa Kabupaten dan menambahkan faktor lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ali, W., Isaac, O., & Shibami, A. H. (2019). The Mediating Effect Of Job Happiness On The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Performance And Turnover Intentions: A Case Study On The Oil And Gas Industry In The United Arab Emirates. *Journal Of Business And Retail Management Research (Jbrmr)*, Vol. 13 Issue 4 , 103-116.
- Anggri, Munthe, R. N., & Panjaitan, P. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 33-42. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.352>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review And Test Of Its Relations With Task And Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 64(1). <https://doi.org/10.1111/J.1744-6570.2010.01203.X>
- Firda (2021) The Effect Of Work Environment And Reward On Employee Engagement: Palmerah Urban Village, West Jakarta. <https://Publikasi.Mercubuana.Ac.Id/Index.Php/Ihasj/Article/View/13090>
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi
- Ismail, H.N., Iqbal, A. And Nasr, L. (2019) "Employee Engagement And Job Performance In Lebanon: The Mediating Role Of Creativity," *International Journal Of Productivity And Performance Management*, 68(3), Pp. 506-523. Available At: <https://doi.org/10.1108/Ijppm-02-2018-0052>
- Lestari, N. F., Sipayung, T., & Purba, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di MTS AL - HIDAYAH Laras. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 1-15. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.349>
- Malhotra, N. K. (2020). *Marketing research : an applied orientation (7th ed.)*. Pearson Education.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2013). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 69-78.
- Natalia Christiani & Aurelia Jessica Devy (2021). The Impact Of Effective Leadership, Motivation, And Interaction Toward Employee Engagement In Universitas Ciputra Surabaya *International Journal Of Economics, Business And Management Research* Vol. 5, No.07; 2021 Issn: 2456-7760
- Osborne, S. And Hammoud, M.S. (2017) "Effective Employee Engagement In The Workplace," *International Journal Of Applied Management And Technology*, 16(1). Available At: <https://doi.org/10.5590/Ijamt.2017.16.1.04>.
- Rabuana, N. K. D. N., & Yanuar, Y. (2023). The Influence Of Work Environment And Work Engagement On Employee Performance Mediated By Employee Well-Being. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(3), 541-557.



- Reksohadiprodjo, S., & Gitosudarmo, I. (2014). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta.
- Rembulan Glisina Dwinoor, Hu Limei And Filscha Nurprihatin. (2021). The Effect Of Work Environment, Motivation, And Leadership On Employee Performance With Employee Engagement As Mediating Variable. *Journal Of Industrial Engineering And Management Systems* Vol. 14, No. 2, 180-190, 2021 Issn 1979-1720 E-Issn 2579-8154. [Http://Journal.Ubm.Ac.Id/Index.Php/Jiems](http://Journal.Ubm.Ac.Id/Index.Php/Jiems) Doi: 10.30813/Jiems.V14i2.3591
- Rui Zhao, Yuhua Sheng (2019). The Effect Of Leadership Style On Employee Engagement: The Moderating Role Of Task Structure. *Open Journal Of Social Sciences* Vol.7 No.7, July 2019. <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=94014>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multy Sample Study. *Journal Of Organizational Behavior*, 293–315 .
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Pt Refika Aditama.
- Sidauruk, I. P., Parinduri, T., & Munthe, R. N. (2022). Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Mengajar Guru Di SMA SWASTA Teladan Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 43–53. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.353>
- Tannady, H., Andry, J.F. And Nurprihatin, F. (2020) “Determinants Factors Toward The Performance Of The Employee In The Crude Palm Oil Industry In West Sumatera, Indonesia.” In *Iop Conference Series: Materials Science And Engineering*, Pp. 1–5. Available At: <https://doi.org/10.1088/1757-899x/771/1/012066>.
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363-371
- Vina S. Marinda (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital (Studi Kasus Pada Salah Satu Bumh Di Bidang Telekomunikasi).. *Prosiding Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi* Is S N 2 6 1 4 - 6 6 8 1.
- Vivien Reny Ambarsari, Khuzaini, Prijati (2021). Employee Engagement Memediasi Pengaruh Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/inovasi/article/view/9247/1227>
- Yao, J., Qiu, X., Yang, L., Han, X., & Li, Y. (2022). The Relationship Between Work Engagement And Job Performance: Psychological Capital As A Moderating Factor. *Frontiers In Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.729131>
- Yusuf, R. M., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Indospice Manado. *Jurnal Emba*, Vol.7 No.4 , 4787-4787 .
- Zhenjing G, Chupradit S, Ku KY, Nassani AA, Haffar M (2022) Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Front Public Health*. doi: 10.3389/fpubh.2022.890400. PMID: 35646787; PMCID: PMC9136218. Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model - PMC (nih.gov)

