

PENGARUH MOTIVASI DAN QUALITY OF WORKLIFE TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT MEDCO E & P MALAKA ACEH TIMUR YANG DIMEDIASI OLEH EMPLOYEE ENGAGEMENT

Yuza Maulana¹, Darwin Lie², Cut Fitri Rostina³

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}

ABSTRAK

The purpose of the study is to analyze the influence of motivation on employee performance. This study aims to determine the extent to which employee motivation affects their performance levels. Motivation will be measured using indicators such as intrinsic and extrinsic needs. The test uses simple linear regression to measure the direct relationship between motivation (independent variable) and performance (dependent variable). Quantitative method. The results of the study Work motivation does not have a direct influence on employee performance with a P-Value of 0.462 indicating that partially work motivation is unable to improve employee performance in the long term. Quality of work life does not have a direct influence on employee performance with a P-Value of 0.523 indicating that partially the working environment conditions in the company are unable to improve employee performance even though the company has provided work facilities, health insurance, work safety guarantees, and training to employees. Work motivation has a direct influence on Employee Engagement with a P-Value of 0.042 indicating that the provision of appropriate facilities, awards, praise, and incentives can increase employee emotional involvement in the company. Work motivation has a direct influence on Employee Engagement with a P-Value of 0.042 indicating that the provision of appropriate facilities, awards, praise, and incentives can increase employee emotional involvement in the company.

Keywords: *Motivation, Quality of Work Life, Employee Performance, Employee Engagement*

Korespondensi: Yuza Maulana, Universitas Prima Indonesia, Medan,
yuzamaulana24@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi, yakni sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi (Kurnia, 2019). Pegawai yang memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan keterikatan pegawai yang tinggi pula sehingga nanti akan memberikan dampak pada kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan (Fatmasari, 2018). Sumber daya manusia (SDM) menjadi nilai yang sangat penting bagi keberlangsungan organisasi atau perusahaan, SDM menjadi potensi kesuksesan dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Soemarsono, 2018).

Employee enganement dari PT Medco E & P Malaka Aceh Timur dipengaruhi oleh faktor dari ketentuan Quality Of Work Life yaitu bagaimana pekerja merasakan perannya dalam setiap organisasi. Dalam menentukan kualitas kehidupan kerja, mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Informasi yang dapat diperoleh dari manajer kepegawaian dan beberapa pegawai, diperoleh informasi fasilitas yang diberikan sudah tercukupi. Faktor Motivasi ini merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mendukung Employee Engagement para karyawan di PT Medco E & P Malaka Aceh Timur. (Ivancevich,2010).

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, beberapa identifikasi masalah yang akan diteliti di PT Medco E & P Malaka Aceh Timur adalah tingkat motivasi karyawan yang beragam mungkin memiliki motivasi kerja yang rendah, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Motivasi kerja yang rendah karena gaji, rekan kerja, promosi jabatan, dan kondisi kerja yang diterima karyawan tidak mendukung sehingga kinerja karyawan tidak mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Terdapat beberapa faktor Quarty of Worklife yang berisikan partisipasi kerja, sistem imbalan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai pada PT Medco E & P Malaka sangat dipengaruhi oleh tuntutan operasional yang tinggi dan target yang ambisius. Meskipun banyak pegawai yang berhasil mencapai target, ada juga tantangan dalam mempertahankan konsistensi kinerja. Masalah yang sering muncul meliputi penurunan efisiensi kerja, kesalahan operasional, dan berkurangnya inovasi akibat kelelahan kerja atau kurangnya motivasi. Peran Employee Engagement sebagai

Mediator tidak sepenuhnya dimengerti perannya dalam memediasi hubungan antara motivasi dan quality of worklife terhadap kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana motivasi pegawai memengaruhi tingkat kinerja mereka. Motivasi akan diukur menggunakan indikator seperti kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik. Menganalisis pengaruh quality of worklife terhadap employee engagement Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja berdampak pada keterlibatan pegawai secara emosional, kognitif, dan fisik. Menganalisis peran employee engagement sebagai mediasi antara quality of worklife dan kinerja yang bertujuan untuk meneliti keterlibatan pegawai memperkuat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Pengujian menggunakan metode analisis mediasi untuk melihat signifikansi peran mediasi untuk menunjukkan bahwa meningkatkan kualitas kehidupan kerja tidak hanya langsung berdampak pada kinerja, tetapi juga melalui keterlibatan pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu driving force yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu. Menurut Umam(2012 : 159). Sedangkan pengertian motivasi di kehidupan sehari-hari, motivasi dapat diartikan sebagai proses yang dapat memberikan dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan ikhlas dan tidak terbebani menurut Murti (2013 : 326). Motivasi seseorang dapat diperoleh dari kebutuhannya (Usman, 2013 : 276). Jadi motivasi dapat disimpulkan sebagai salah satu tolok ukur kekuatan yang dapat mendorong seseorang untuk bertingkah laku yang dapat melakukan tindakan secara intern dan ekstern secara positif atau negatif untuk memberikan arahan yang bergantung kepada kekuatan yang dimiliki sang manajer (Menurut I Komang, Ni Wayan, dan I Wayan, 2012 : 193).

Konsep kualitas kehidupan kerja menjelaskan bahwa apresiasi kepada karyawan di lingkungan kerja mereka adalah sangatlah penting (Liswandi, 2013:103-104). Dari usaha-

usaha dan proyek ini berkembang pengertian Quality of Work Life sebagai suatu pendekatan, yang fokusnya masih tetap pada hasil-hasil individual bukan hasil-hasil organisasional (Lisa Anathan dan Lena Ellitan, 2009: 103). Quality of Worklife menunjukkan menyenangkan atau tidak menyenangkannya pekerjaan dan lingkungan kerjanya bagi karyawan yang bekerja di lingkungan tempat mereka bekerja (Wirawan, 2015: 98). Menurut Cascio, Quality of Work Life itu sederhana, yaitu memberi kesempatan pada pekerja untuk membuat keputusan tentang pekerjaan, desain tempat kerja, dan produk atau layanan yang efektif (Astrianditya, 2016: 54).

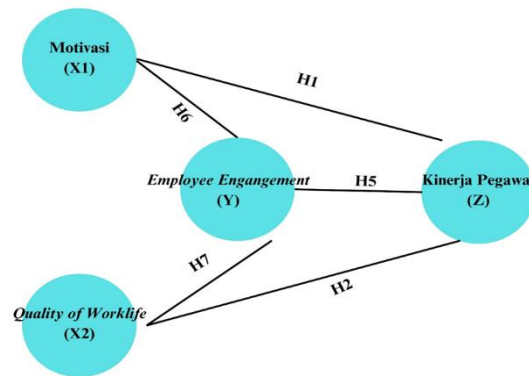
Employee engagement merupakan perilaku dimana karyawan merasa memiliki peran penting pada keberhasilan perusahaan dan memiliki motivasi tinggi dalam peningkatan kinerja dan ikut andil mengerjakan pekerjaan di luar job requirement. (Mercer, dikutip oleh Carpenter dan Wyman, 2007:1). Employee engagement dengan perusahaan dapat terbentuk oleh ikatan emosional dan faktor emosional terhubung dengan kenyamanan kerja serta pengalaman kerja. (William Macey, 2009:1).

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2009:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

METODE

Menurut Amin et al. (2023), populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek atau subjek yang diteliti. Populasi memiliki peran penting karena mencakup semua komponen objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah Pegawai PT Medco E & P Malaka Aceh Timur, yang berjumlah 160

orang. Berikut tabel populasi penelitian mengenai "Pengaruh Motivasi dan Quality of Worklife terhadap Kinerja Pegawai PT Medco E & P Malaka Aceh Timur yang Dimediasi oleh Employee Engagement". Berdasarkan perhitungan 114 sampel akan digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian. Sementara sisa populasi sebanyak 46 sampel akan digunakan untuk pengujian skala penelitian yang meliputi pengujian validitas dan reliabilitas.



Gambar .1 Kerangka Konseptual Penelitian

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H2: Quality of Worklife berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H3: Motivasi berpengaruh terhadap Employee engagement

H4: Quality of Worklife berpengaruh terhadap Employee engagement

H5: Employee engagement berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H6: Employee engagement memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai.

H7: Employee engagement memediasi hubungan antara Quality of Worklife dan kinerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2016), metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Prosedur penelitian yang digunakan adalah metode survei. Langkah-langkah yang ditempuh dalam pelaksanaan survei terdapat tujuh tahap, yaitu merumuskan masalah dan menentukan tujuan, menentukan konsep dan hipotesis serta menggali kepustakaan, pengambilan sampel, pembuatan kuesioner, pekerjaan lapangan, pengolahan data, analisis dan pelaporan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel. 1 Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
17-20 Tahun	2	1.8	1.8	1.8
21-30 Tahun	45	39.5	39.5	41.2
Valid 31-40 Tahun	43	37.7	37.7	78.9
41-50 Tahun	24	21.1	21.1	100.0
Total	114	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 114 data yang dikumpulkan sudah valid dengan kelompok responden paling banyak adalah pegawai berusia 21-30 tahun dengan persentase 39,5% dan 31-30 tahun dengan persentase 37,7%. Jumlah responden paling sedikit berusia 17-20 tahun dengan persentase 1,8%. Responden berusia 41-50 tahun juga hanya 21,1% saja. Hal ini membuktikan bahwa rata-rata pegawai di PT. Medco E&P Malaka Aceh Timur adalah pekerja usia produktif. Hal ini sesuai dengan standar perusahaan yang menerima pegawai pada masa usia kerja saja.

Tabel. 2 Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Indikator	rtabel	rhitung	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0.182	0.267	Valid
	X1.2	0.182	0.506	Valid
	X1.3	0.182	0.440	Valid
	X1.4	0.182	0.596	Valid
	X1.5	0.182	0.499	Valid
	X1.6	0.182	0.617	Valid
	X1.7	0.182	0.705	Valid
	X1.8	0.182	0.640	Valid
	X1.9	0.182	0.559	Valid

	X1.10	0.182	0.486	Valid
--	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Tabel. 3 Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	N item	Alpha Cronbach's	Keterangan
Motivasi kerja (X1)	10	0.728	Reliabel
<i>Quality of Work Life</i> (X2)	8	0.641	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (M)	8	0.669	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	10	0.689	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki Alpha Cronbach's sebesar $0,728 > 0,600$, quality of work life (X2) memiliki Alpha Cronbach's sebesar $0,641 > 0,600$, employee engagement (M) memiliki Alpha Cronbach's sebesar $0,669 > 0,600$, dan kinerja pegawai (Y) memiliki Alpha Cronbach's sebesar $0,689 > 0,600$ sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel. Nilai Alpha Cronbach's yang lebih besar dari 0,6 menunjukkan reliabilitas yang baik dan data dapat dipercaya korelasinya satu sama lain.

**Tabel. 4 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43447367
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.042
Kolmogorov-Smirnov Z		.777
Asymp. Sig. (2-tailed)		.582

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

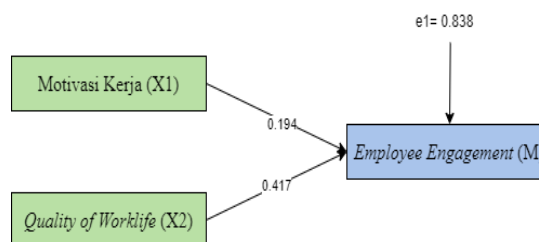
Hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada tabel di atas menunjukkan bahwa residual dari model regresi memiliki nilai p-value sebesar 0.582 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05. Hal ini berarti residual mengikuti distribusi normal. Jadi, dapat dinyatakan bahwa residual memiliki distribusi normal sehingga asumsi normalitas dalam uji asumsi klasik telah terpenuhi. Hal ini mendukung validitas model regresi dan memastikan bahwa hasil analisis statistik dapat dipercaya.

Tabel. 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.423	2.420		3.481	.001
1					
Motivasi (X1)	.039	.056	.078	.708	.481
Quality of Work Life (X2)	-.122	.082	-.174	-1.486	.140
Employee Engagement (M)	-.133	.073	-.198	-1.821	.071

a. Dependent Variable: Abs_Res

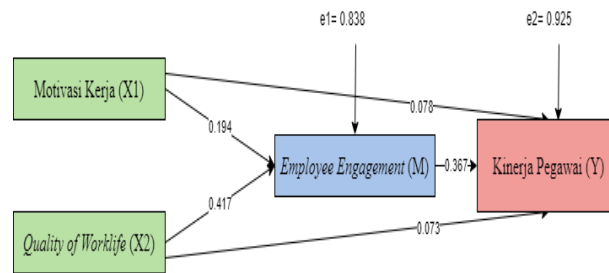
Hasil uji Glejser seperti ditunjukkan pada tabel di atas membuktikan bahwa seluruh variabel independen dan variabel intervening memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga memperkuat bukti bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang akan dibentuk. Motivasi kerja (X1) memiliki nilai signifikansi $0,481 > 0,05$, quality of work life (X2) memiliki nilai signifikansi $0,140 > 0,05$, dan employee engagement (M) memiliki signifikansi $0,071 > 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa sudah terdapat bukti untuk menyatakan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.



Gambar. 2 Model Regresi Jalur 1

Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Model regresi jalur 1 yang telah terbentuk menunjukkan bahwa koefisien pengaruh langsung motivasi kerja terhadap employee engagement adalah 0,194. Sedangkan koefisien pengaruh quality of work life terhadap employee engagement adalah 0,417. Besarnya error model regresi 1 adalah 0,838 yang bergantung pada besarnya pengaruh yang diberikan motivasi kerja dan quality of work life secara langsung dimana nilainya hanya 29,8%. Karena masih terdapat 70,2% pengaruh luar yang belum diteliti, maka terjadi peningkatan error pada model regresi.



Gambar. 3 Model Regresi Jalur 2

Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Model regresi jalur 2 seperti gambar di atas menunjukkan bahwa pada model kedua seluruh variabel independen, dependen, dan intervening sudah dilibatkan. Nilai koefisien pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,078 dan koefisien quality of work life terhadap kinerja pegawai adalah 0,073. Koefisien pengaruh employee engagement terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,367. Error regresi model 2 adalah sebesar 0,925 yang menunjukkan rendahnya pengaruh yang diberikan dan tingginya variabel lain yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

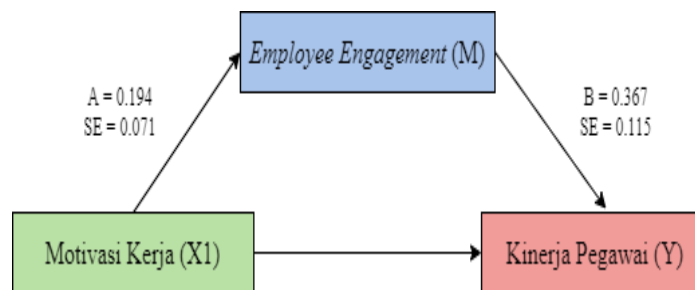
Tabel. 6 Hasil Uji Hipotesis t Parsial

Hipotesis		P-Value	Hasil
H1	X1 terhadap Y	0,462	Tidak ada pengaruh
H2	X2 terhadap Y	0,523	Tidak ada pengaruh
H3	X1 terhadap M	0,042	Ada pengaruh
H4	X2 terhadap M	0,000	Ada pengaruh
H5	M terhadap Y	0,001	Ada pengaruh
H6	M sebagai <i>intervening</i> X1 terhadap Y	-	Ada pengaruh
H7	M sebagai <i>intervening</i> X2 terhadap Y	-	Ada pengaruh

Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel intervening, motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) karena nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,462 > 0,05$. Quality of work life (X2) juga memiliki nilai signifikansi $9,523 > 0,05$ yang artinya tanpa dimediasi oleh employee engagement, tidak ada pengaruh yang terbentuk antara quality of work life dengan kinerja pegawai. Sementara itu, hasil uji hipotesis yang melibatkan motivasi kerja (X1) dan quality of work life (X2) terhadap employee engagement (M) memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang

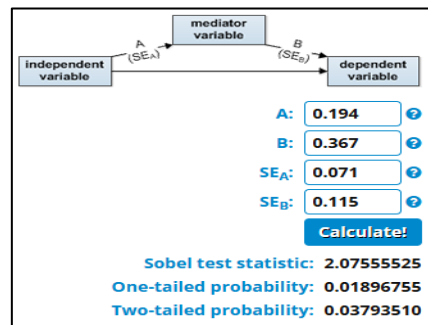
menunjukkan ada pengaruh yang terbentuk. Employee engagement (M) juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yang menunjukkan terjadi pure mediation (mediasi sempurna) oleh employee engagement sebagai variabel intervening yang memediasi pengaruh motivasi kerja (X1) dan quality of work life (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini disebabkan karena sebelum adanya variabel employee engagement, tidak ada pengaruh yang terbentuk. Namun pada hipotesis yang melibatkan employee engagement, diperoleh hasil bahwa hipotesis diterima. Hal ini sesuai dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan adanya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui employee engagement dan ada pengaruh tidak langsung quality of work life terhadap kinerja pegawai melalui employee engagement. Untuk memastikan apakah employee engagement mampu memediasi pengaruh motivasi kerja (X1) dan quality of work life (X2) terhadap kinerja pegawai dilakukan Sobel Test.



Gambar. 4 Kerangka Uji Sobel Variabel X1

Sumber: Data Diolah (2025)

Gambar di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi motivasi kerja (X1) terhadap employee engagement (M) yang disimbolkan A adalah 0,194 dengan standar error 0,071. Sedangkan koefisien regresi employee engagement (M) terhadap kinerja pegawai (Y) disimbolkan B adalah 0,367 dengan standar error 0,115. Nilai tersebut dimasukkan ke dalam Sobel Test sehingga diperoleh hasil seperti gambar berikut:



Gambar . 5 Hasil Uji Sobel Variabel X1

Sumber: Data Diolah (2025)

Hasil uji Sobel Test yang menguji kemampuan employee engagement memediasi pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai test statistic yang diperoleh adalah 2,075 lebih besar dari nilai Z value (1,96) sehingga dapat dinyatakan bahwa employee engagement mampu memediasi pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada akhirnya, pemberian motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas karena pegawai merasa adanya dukungan dari perusahaan bagi pegawai. Sehingga dalam penelitian yang dilakukan pada PT. Medco E&P Malaka Aceh Timur dilakukan analisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan sebaran rerata data kuesioner motivasi kerja, diperoleh tingkat kesetujuan antara 3,86 sampai 4,18 yang menunjukkan bahwa rata-rata pegawai setuju bahwa PT. Medco E&P Malaka Aceh Timur mampu menyediakan kebutuhan fisik, kebutuhan keselamatan dan kesehatan, kebutuhan sosial, penghargaan, dan ruang untuk aktualisasi diri.

Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penilaian pegawai PT. Medco E&P Malaka Aceh Timur, rata-rata pegawai memiliki tingkat kesetujuan 3,73 sampai 4,12 yang mengindikasikan kesetujuan yang tinggi pada penilaian quality of work life yang dirasakan pegawai. Hal ini

menunjukkan bahwa rata-rata pegawai merasa PT. Medco E&P Malaka Aceh Timur sudah mampu menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan pegawai.

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement

Berdasarkan penilaian kuesioner, rata-rata pegawai memiliki tingkat kesetujuan antara 3,89 sampai 4,20 yang menunjukkan sebagian besar pegawai setuju bahwa pegawai di PT. Medco E&P Malaka Aceh Timur memiliki engagement yang tinggi. Artinya, antar pegawai mampu memunculkan budaya kerja yang selaras dengan tujuan perusahaan, aktif dalam inovasi, dan selalu terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan.

Analisis Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Employee Engagement

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan quality of work life terhadap employee engagement pegawai di PT. Medco E&P Malaka Aceh Timur. Hal ini disebabkan karena quality of work life adalah salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan keterlibatan pegawai. Ketika pegawai merasa nyaman di tempat kerja, baik secara fisik maupun psikologis, maka akan lebih cenderung terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan.

Analisis Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa signifikansi yang diperoleh adalah 0,001 yang artinya terdapat pengaruh employee engagement terhadap kinerja pegawai di PT. Medco E&P Malaka Aceh Timur. Adanya pengaruh employee engagement terhadap kinerja pegawai dapat disebabkan karena pegawai yang merasa terlibat secara emosional dan profesional cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan.

Analisis Kemampuan Employee Engagement Memediasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji Sobel juga membuktikan nilai t statistik yang diperoleh adalah 2,075 dimana nilai tersebut lebih besar dibandingkan nilai t tabel. PT. Medco E&P Malaka Aceh Timur sebagai perusahaan energi yang beroperasi di wilayah Aceh Timur menghadapi tantangan operasional yang kompleks, seperti lokasi kerja yang terpencil dan risiko tinggi dalam kegiatan eksplorasi migas. Dalam kondisi ini, motivasi menjadi faktor penting untuk memastikan pegawai tetap produktif. Motivasi di PT. Medco E&P Malaka Aceh Timur

bisa datang dari insentif finansial, seperti bonus produksi, dan motivasi intrinsik, seperti rasa bangga berkontribusi pada sektor energi nasional.

Analisis Kemampuan Employee Engagement Memediasi Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement mampu memediasi pengaruh quality of work life terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan uji Sobel yang menghasilkan nilai t statistik sebesar 2,553. Hasil uji hipotesis parsial juga mendukung hasil penelitian ini, dimana sebelum adanya mediasi dari employee engagement, quality of work life tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Pengaruh terbentuk setelah adanya mediasi dari employee engagement.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian terkait pengaruh motivasi kerja dan quality of work life terhadap kinerja pegawai di PT. Medco E&P Malaka Aceh Timur melalui employee engagement sebagai variabel intervening adalah sebagai berikut. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dengan nilai P-Value 0,462 menunjukkan secara parsial motivasi kerja tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam jangka panjang. Quality of work life tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dengan nilai P-Value 0,523 menunjukkan secara parsial kondisi lingkungan kerja di perusahaan tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai meskipun perusahaan telah menyediakan fasilitas kerja, asuransi kesehatan, jaminan keselamatan kerja, dan pelatihan kepada pegawai.

Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap employee engagement dengan nilai P-Value 0,042 menunjukkan adanya pemberian fasilitas, penghargaan, pujian, dan insentif yang sesuai dapat meningkatkan keterlibatan emosional pegawai pada perusahaan. Quality of work life memiliki pengaruh langsung terhadap employee engagement dengan nilai P-Value 0,000 menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja yang terbentuk mampu mempengaruhi budaya kerja pegawai sehingga pegawai merasa lebih terikat dengan perusahaan jika kondisi lingkungan kerja yang berkualitas. Employee engagement memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dengan nilai P-Value

0,001 menunjukkan rasa terikat yang terbentuk dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga employee engagement dapat dipertimbangkan sebagai faktor yang mendorong peningkatan kinerja.

Employee engagement mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan dengan nilai t statistik 2,075 menunjukkan employee engagement sebagai penghubung yang memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Employee engagement mampu memediasi pengaruh quality of work life terhadap kinerja pegawai secara signifikan dengan nilai t statistik 2,553 menunjukkan employee engagement yang terbentuk pada pegawai dapat memperkuat pengaruh quality of work life terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, S. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal ilmiah bisnis dan keuangan*, 9(1).
- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan PT.Primatexco Indonesia Di Batang). Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Akbar. Febrian. (2013). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XII Surabaya. *Jurnal Universitas Brawijaya Malang*. Vol.2, No.2.
- Darmayanti, N & Wahyuni, D.U. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(11).
- Dharma, N. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Faktor Lingkungan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Independen (Studi Pada Auditor Independen Kantor Akuntan Publik Di Surabaya).
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Fairnandha, M. M. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, dan Job Satisfaction Terhadap Work Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 920–930. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p920-930>
- Gunawan, A. A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 1-12. <http://ejournal.ukrida.ac.id/ojs/index.php/IMB>
- Handoko . (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Persero Unit Transmisi Jawa Bagian Tengah Unit. *Manajemen Personalita Manusia* , 87.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, S. (2014). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja

- Irwandi, Frilia Yuwana; Sanjaya, A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Business Management Education*, 7(2), 1–7. <https://doi.org/10.17509/jbme.v7i2.50317>
- Julita, S., Prasetyo, I., & Utari, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Kepulauan Meranti. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 8(2), 100-113. <https://doi.org/10.47686/bbm.v8i2.405>
- Krisnadiputra, A. A. B. B. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN , WORK ENGAGEMENT DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN VILLA 69 UMALAS KEROBOKAN KELOD BADUNG. *Jurnal Emas*, 3(9), 51–70. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4307/3347>
- Kusuma, N. tri, Soni kurniawan, I., & Herawati, J. (2021). Mediasi Work Engagement Pada Perceived Organizational Support Yang Dirasakan Terhadap Job Satisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 128–136. <https://doi.org/10.31849/jieb.v18i2.5664>
- Murti, Retno. 2013. Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja karyawan pegawai pada UPT. Rehabilitasi Tunasusila Kediri. *Jurnal Otonomi*, Vol.13, No.1, Januari 2013.
- Putri, A. (2022). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Job Satisfaction Melalui Work Engagement Pada Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 357–369. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16766/7743>
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) PT Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1), 53-64. <https://doi.org/10.26877/sta.v2i1.4033>
- Rachmatullah, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus di PT. House The House Bandung).
- Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel dan Paradigma Penelitian. *Hikmah*, 14(1), 62-70.
- Siti Fatimah, (2013). Faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggal*. Vol 15 No. 2.
- Sofiah, D., & Kurniawan, G. (2019). Hubungan Self-Efficacy Dengan Employee Work Engagement Pada Karyawan. *Fenomena*, 28(1), 54–61. <https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2641>
- Suwatno. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Tania, A., & Sutanto, E. M. (2013). The Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitments PT. DAI KNIFE in Surabaya. *Agora*, 1(3).