

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Employee Engagement pada Pegawai Dinas Koperasi Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Asahan

Nabilla¹, Abdul Rahman²

Universitas Asahan, Indonesia

nabilabila1761@gmail.com², hjabdrahman30@gmail.com²

Submitted: 30th April 2026 | **Edited:** 10th June 2026 | **Issued:** 01st July 2026

Cited on: Nabilla, N., & Rahman, A. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Employee Engagement pada Pegawai Dinas Koperasi Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Asahan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(3), 1088-1099.

ABSTRACT

Employee engagement is an important factor in improving employee performance and organizational effectiveness in the public sector. However, the achievement of several work programs at the Cooperatives, Trade, and Industry Office of Asahan Regency has not been optimal, indicating possible problems related to employee engagement. This study aims to analyze the effect of work environment, leadership, and work motivation on employee engagement among employees of the agency. The research used a quantitative approach with saturated sampling techniques involving 40 civil servants as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis supported by validity, reliability, classical assumption, t-test, F-test, and coefficient of determination tests. The findings show that the work environment and work motivation have a positive and significant effect on employee engagement. Meanwhile, leadership does not significantly affect employee engagement partially. Simultaneously, the three independent variables significantly influence employee engagement. The coefficient of determination indicates that 54.3% of employee engagement can be explained by work environment, leadership, and work motivation, while the remaining 45.7% is influenced by other factors outside the study.

Keywords: Work Environment, Leadership, Motivation, Employee Engagement, Public Sector

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan. Dalam organisasi sektor publik, kualitas aparatur pemerintah sangat berpengaruh terhadap mutu pelayanan kepada masyarakat serta keberhasilan pelaksanaan program pembangunan daerah. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi salah satu aspek penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi pemerintah. Perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis menuntut organisasi publik untuk tidak hanya memiliki pegawai yang kompeten, tetapi juga pegawai yang memiliki keterikatan emosional dan komitmen tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Salah satu konsep yang banyak dikaji dalam manajemen sumber daya manusia modern adalah employee engagement. Employee engagement menggambarkan kondisi psikologis pegawai yang menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan aktif

dalam pekerjaan maupun organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat engagement tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, semangat kerja, produktivitas, serta kemampuan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat (Saks, 2022). Sebaliknya, rendahnya employee engagement dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja, rendahnya produktivitas, serta kurang optimalnya pencapaian tujuan organisasi (Albrecht et al., 2021).

Dalam konteks organisasi publik, employee engagement menjadi isu penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik dan efektivitas pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah. Tingginya keterlibatan pegawai mampu mendorong terciptanya kinerja organisasi yang lebih baik, peningkatan disiplin kerja, serta komitmen pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Bakker & Demerouti, 2020). Oleh sebab itu, organisasi pemerintah perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi employee engagement pegawai, di antaranya lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kenyamanan dan semangat pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, serta mendukung peningkatan produktivitas pegawai (Putri & Frianto, 2021). Selain faktor lingkungan kerja, kepemimpinan juga memiliki peran penting dalam membangun keterikatan pegawai terhadap organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, komunikasi yang baik, serta penghargaan kepada pegawai akan mendorong meningkatnya komitmen dan keterlibatan pegawai dalam organisasi (Rabiul et al., 2022). Di sisi lain, motivasi kerja menjadi faktor internal yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki tanggung jawab serta antusiasme yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaannya (Rahmadani & Schaufeli, 2022).

Dinas Koperasi, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Asahan merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam pengembangan koperasi, usaha mikro kecil menengah (UMKM), perdagangan, dan industri daerah. Instansi ini memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pembinaan koperasi dan UMKM, pengawasan perdagangan, stabilisasi harga bahan pokok, serta pengembangan industri kecil dan menengah. Dalam pelaksanaan program kerja, keterlibatan pegawai menjadi faktor penting agar target organisasi dapat tercapai secara optimal. Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal ditemukan bahwa beberapa program kerja belum terealisasi secara maksimal. Kondisi tersebut terlihat dari belum optimalnya pencapaian target pemberdayaan UMKM, pengembangan industri kecil menengah, serta implementasi kawasan perdagangan dan bisnis daerah.

Fenomena tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan antara target program kerja dengan realisasi pelaksanaannya. Kondisi ini diduga berkaitan dengan tingkat employee engagement pegawai yang belum optimal. Rendahnya employee engagement dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, gaya kepemimpinan yang belum efektif, serta motivasi kerja pegawai yang masih beragam. Jika kondisi tersebut tidak diperhatikan, maka dapat memengaruhi efektivitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja memiliki hubungan dengan employee engagement. Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Frianto (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap employee engagement karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Rabiul et al. (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan employee engagement melalui komunikasi dan dukungan organisasi yang baik. Selain itu, penelitian Rahmadani dan Schaufeli (2022) juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan pegawai dalam organisasi.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut. Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor swasta, sedangkan penelitian mengenai employee engagement pada organisasi pemerintah daerah masih relatif terbatas. Kedua, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang beragam mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap employee engagement, sehingga diperlukan pengujian empiris lebih lanjut pada instansi pemerintah daerah. Ketiga, penelitian sebelumnya umumnya menguji variabel secara parsial, sedangkan penelitian ini mengintegrasikan lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja dalam satu model penelitian pada organisasi sektor publik.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap employee engagement pada pegawai Dinas Koperasi, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Asahan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik serta menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi pemerintah dalam meningkatkan keterlibatan pegawai guna mendukung efektivitas pelaksanaan program kerja.

LANDASAN TEORI

Employee Engagement

Employee engagement merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan tingkat keterlibatan, antusiasme, dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan maupun organisasi tempat mereka bekerja. Pegawai yang memiliki employee engagement tinggi umumnya menunjukkan semangat kerja, loyalitas, dedikasi, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Kondisi tersebut dapat berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, dan pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Menurut Schaufeli (2021), employee engagement adalah kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan penghayatan penuh terhadap pekerjaan (absorption). Sementara itu, Saks (2022) menjelaskan bahwa employee engagement menggambarkan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi yang tercermin melalui partisipasi aktif dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam organisasi sektor publik, employee engagement menjadi faktor penting karena berkaitan dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat serta efektivitas implementasi kebijakan pemerintah daerah.

Tingginya employee engagement dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi maupun individu. Pegawai yang merasa dihargai, memperoleh dukungan organisasi, memiliki lingkungan kerja yang nyaman, serta mendapatkan motivasi yang baik cenderung memiliki tingkat engagement yang lebih tinggi (Kim & Park, 2021). Sebaliknya, rendahnya keterlibatan pegawai dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya ketidakpuasan kerja, serta menurunnya kualitas pelayanan publik.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang terdapat di sekitar pegawai saat menjalankan pekerjaannya, baik dalam bentuk fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja. Lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas kerja, pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, dan keamanan tempat kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan antarpegawai, komunikasi organisasi, dan suasana kerja dalam organisasi.

Menurut Haryono dan Wibowo (2020), lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan pegawai dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan semangat dan keterlibatan kerja. Lingkungan kerja yang baik juga mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memperkuat kerja sama antarpegawai, serta mendorong terciptanya produktivitas organisasi yang lebih optimal.

Dalam konteks organisasi pemerintah, lingkungan kerja yang mendukung sangat diperlukan agar pegawai dapat melaksanakan tugas pelayanan publik secara maksimal. Lingkungan kerja yang kurang nyaman berpotensi menimbulkan stres kerja, rendahnya motivasi, dan menurunnya employee engagement pegawai (Kurniawati & Lestari, 2022). Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman, dan mendukung aktivitas pegawai agar keterlibatan pegawai terhadap organisasi dapat meningkat.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam organisasi publik, kepemimpinan memiliki peran penting dalam membangun komunikasi, koordinasi, dan semangat kerja pegawai. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan suasana kerja yang positif serta memberikan dukungan kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Wahyudi dan Salam (2021), kepemimpinan yang baik ditunjukkan melalui kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta menciptakan motivasi kerja bagi pegawai. Sementara itu, Choi et al. (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan employee engagement karena pemimpin dapat menjadi inspirasi bagi pegawai untuk bekerja lebih optimal dan memiliki komitmen terhadap organisasi.

Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi dapat memengaruhi tingkat keterikatan pegawai terhadap pekerjaan. Pemimpin yang komunikatif, adil, dan mampu memberikan penghargaan kepada pegawai cenderung dapat meningkatkan employee engagement. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja dan menurunnya keterlibatan pegawai dalam organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang untuk melakukan pekerjaan secara optimal guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan produktivitas pegawai di lingkungan organisasi.

Menurut Sari dan Nugroho (2020), motivasi kerja dapat muncul karena adanya kebutuhan, harapan, penghargaan, maupun keinginan untuk mencapai prestasi tertentu. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan disiplin kerja, semangat dalam menyelesaikan tugas, serta keterlibatan yang lebih besar terhadap

organisasi. Selain itu, motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti sistem penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan dukungan pimpinan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmed et al. (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan employee engagement. Pegawai yang termotivasi akan lebih aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dan memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Oleh sebab itu, organisasi perlu memperhatikan aspek motivasi kerja agar pegawai memiliki dorongan untuk bekerja secara optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hubungan Antarvariabel

Lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja merupakan faktor yang saling berkaitan dalam membentuk employee engagement pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung keterlibatan pegawai. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan dan dukungan sehingga pegawai merasa dihargai dalam organisasi. Sementara itu, motivasi kerja menjadi faktor pendorong yang memengaruhi semangat dan komitmen pegawai dalam bekerja.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap employee engagement baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut dipandang relevan untuk dianalisis dalam penelitian ini guna mengetahui pengaruhnya terhadap employee engagement pegawai pada Dinas Koperasi, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Asahan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), dan Motivasi Kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah Employee Engagement (Y). Ketiga variabel independen diduga memiliki pengaruh terhadap employee engagement pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap employee engagement pada pegawai Dinas Koperasi, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Asahan
- H2 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap employee engagement pada pegawai Dinas Koperasi, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Asahan.
- H3 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap employee engagement pada pegawai Dinas Koperasi, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Asahan.
- H4 : Lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap employee engagement pada pegawai Dinas Koperasi, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Asahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap employee engagement pada pegawai Dinas Koperasi, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Asahan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel melalui analisis statistik secara objektif dan terukur. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Koperasi, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Asahan yang beralamat di Jalan Prof. H. M.

Yamin, SH No. 44 Kisaran, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara. Waktu penelitian berlangsung mulai Januari sampai April 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja pada Dinas Koperasi, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Asahan dengan jumlah sebanyak 40 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik sampling jenuh digunakan agar data yang diperoleh mampu menggambarkan kondisi nyata seluruh pegawai dalam organisasi tersebut (Sugiyono, 2020).

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, laporan instansi, serta berbagai literatur yang relevan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara singkat, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, yaitu mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Penggunaan skala Likert bertujuan untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap indikator variabel penelitian secara sistematis.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja (X1), kepemimpinan (X2), dan motivasi kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah employee engagement (Y). Variabel lingkungan kerja diukur melalui indikator kondisi fisik tempat kerja, kenyamanan kerja, hubungan antarpegawai, dan suasana kerja organisasi. Variabel kepemimpinan diukur melalui kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, komunikasi, dukungan, serta pengambilan keputusan. Variabel motivasi kerja diukur melalui dorongan kerja, penghargaan, semangat kerja, dan tanggung jawab pegawai. Sementara itu, employee engagement diukur melalui aspek semangat kerja, dedikasi, keterlibatan emosional, dan antusiasme pegawai terhadap pekerjaan. Penyusunan indikator penelitian mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan kajian employee engagement sektor publik.

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas menggunakan bantuan software IBM SPSS versi 26. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan ketentuan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga item pernyataan dinyatakan valid. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan ketentuan nilai alpha lebih besar dari 0,70 yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik (Hair et al., 2021).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Employee Engagement

a = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien regresi

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Kepemimpinan

X3 = Motivasi Kerja

e = Error

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat analisis statistik. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap employee engagement serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi employee engagement pegawai. Dalam pelaksanaan penelitian, peneliti juga memperhatikan aspek etika penelitian dengan menjaga kerahasiaan identitas responden serta memastikan bahwa seluruh data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan akademik dan penelitian.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 40 responden, variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai rata-rata yang tergolong cukup tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pegawai menilai lingkungan kerja pada Dinas Koperasi, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Asahan sudah cukup nyaman dan mendukung pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik terlihat dari kondisi ruang kerja, hubungan antarpegawai, komunikasi kerja, serta suasana kerja yang relatif kondusif. Keadaan tersebut dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan meningkatkan keterlibatan mereka terhadap organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Putri dan Frianto (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman mampu meningkatkan employee engagement pegawai.

Pada variabel kepemimpinan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai memberikan penilaian yang cukup baik terhadap pola kepemimpinan dalam organisasi. Pemimpin dinilai telah mampu memberikan arahan, koordinasi, dan komunikasi kerja yang cukup efektif kepada pegawai. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa pegawai yang menilai bahwa kepemimpinan belum sepenuhnya mampu meningkatkan keterlibatan pegawai secara maksimal. Hal ini dapat disebabkan oleh karakteristik organisasi publik yang cenderung memiliki sistem birokrasi formal sehingga hubungan antara pimpinan dan pegawai tidak selalu berdampak langsung terhadap tingkat employee engagement.

Variabel motivasi kerja menunjukkan nilai rata-rata yang cukup tinggi. Hasil ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki dorongan kerja, tanggung jawab, dan semangat kerja yang baik dalam melaksanakan tugas organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih aktif, disiplin, dan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Temuan ini mendukung penelitian Ahmed et al. (2021) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan employee engagement pegawai.

Sementara itu, employee engagement pegawai berada pada kategori cukup baik. Pegawai menunjukkan adanya semangat kerja, dedikasi, serta keterikatan terhadap organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Namun demikian, masih diperlukan upaya peningkatan keterlibatan pegawai agar pelaksanaan program kerja organisasi dapat berjalan lebih optimal.

Hasil Uji Asumsi Klasik **Uji Normalitas**

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa data residual penelitian terdistribusi secara normal. Hal tersebut terlihat dari nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kondisi ini menunjukkan bahwa data penelitian layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda. Menurut Hair et al. (2021), data yang terdistribusi normal akan menghasilkan model analisis yang lebih baik dan mampu memberikan hasil pengujian hipotesis yang lebih akurat.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja dapat digunakan secara bersama-sama dalam model penelitian tanpa menimbulkan gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dinilai layak digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap employee engagement pegawai.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja memiliki arah hubungan positif terhadap employee engagement. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja, maka employee engagement pegawai cenderung meningkat.

$$Y=10.808+0.413X_1+0.711X_2+0.704X_3$$

Nilai konstanta menunjukkan bahwa employee engagement tetap memiliki nilai positif meskipun variabel independen dianggap konstan. Koefisien regresi lingkungan kerja menunjukkan bahwa peningkatan kondisi lingkungan kerja akan meningkatkan employee engagement pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung semangat dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi.

Koefisien regresi kepemimpinan menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan dan employee engagement. Meskipun demikian, pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja dibandingkan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi.

Sementara itu, motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap employee engagement. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih antusias, aktif, dan memiliki komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Hasil ini mendukung teori Schaufeli (2021) yang menyatakan bahwa employee engagement dipengaruhi oleh faktor organisasi dan faktor psikologis individu.

Uji Hipotesis
Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-10.808	5.700			-1.896	.066
Lingkungan_kerja_X1	.413	.162	.321		2.549	.015
Kepemimpinan_X2	.711	.375	.287		2.896	.066
Motivasi_X3	.704	.347	.304		2.030	.050

a. Dependent Variable: Employee_Engagement_Y

Sumber : Hasil Olah Data, 2026

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja mampu meningkatkan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Pegawai yang merasa nyaman dalam bekerja cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi serta menunjukkan loyalitas terhadap organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri dan Frianto (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap employee engagement. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan hubungan kerja yang baik antarpegawai serta meningkatkan efektivitas kerja organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Employee Engagement

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap employee engagement pegawai. Meskipun kepemimpinan memiliki arah hubungan positif, pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik untuk meningkatkan keterlibatan pegawai dalam organisasi.

Kondisi ini menunjukkan bahwa dalam organisasi sektor publik, employee engagement pegawai tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Pegawai kemungkinan lebih dipengaruhi oleh sistem kerja organisasi, lingkungan kerja, serta motivasi individu dalam menjalankan pekerjaan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Rabiul et al. (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap employee engagement. Perbedaan hasil penelitian dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan budaya kerja yang berbeda antara sektor publik dan sektor swasta.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Employee Engagement

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih aktif, disiplin, dan memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi.

Motivasi kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ahmed et al. (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan employee engagement pegawai.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.088	3	61.363	14.251	.000 ^b
	Residual	155.012	36	4.306		
	Total	339.100	39			

a. Dependent Variable: Employee_Engagement_Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi_X3, Lingkungan_kerja_X1, Kepemimpinan_X2

Sumber : Hasil Olah Data, 2026

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Employee Engagement

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap employee engagement pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa employee engagement tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tertentu, tetapi dipengaruhi oleh kombinasi faktor organisasi dan faktor individu.

Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja mampu menjelaskan employee engagement sebesar 54,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, kompensasi, dan komunikasi organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian.

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.543	.505	2.075

a. Predictors: (Constant), Motivasi_X3, Lingkungan_kerja_X1, Kepemimpinan_X2

b. Dependent Variable: Employee_Engagement_Y

Sumber : Hasil Olah Data, 2026

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square (R²) sebesar 0,543 atau 54,3%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap employee engagement sebesar 54,3%. Dengan demikian, tingkat keterlibatan pegawai pada Dinas Koperasi, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Asahan cukup dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut.

Sementara itu, sisanya sebesar 45,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, kompensasi, komunikasi organisasi, serta faktor psikologis individu yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,505 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dalam model, kemampuan variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja dalam menjelaskan employee engagement tetap berada pada kategori cukup baik, yaitu sebesar 50,5%. Hasil ini mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang memadai dalam menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian serta layak digunakan untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap employee engagement pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement pegawai pada Dinas Koperasi, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Asahan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja mampu meningkatkan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi juga mendorong pegawai untuk bekerja lebih aktif, memiliki semangat kerja, serta menunjukkan komitmen yang lebih baik terhadap organisasi.

Sementara itu, kepemimpinan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap employee engagement secara parsial. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai dalam organisasi belum sepenuhnya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja. Perbedaan karakteristik organisasi sektor publik yang cenderung formal dan birokratis diduga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi hasil penelitian tersebut.

Secara simultan, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap employee engagement pegawai. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan employee engagement sebesar 54,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, kompensasi, dan komunikasi organisasi.

Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi Dinas Koperasi, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Asahan agar lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja dan upaya peningkatan motivasi kerja pegawai guna meningkatkan employee engagement. Organisasi perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan komunikasi kerja, memberikan penghargaan kepada pegawai, serta memperkuat dukungan organisasi agar pegawai memiliki keterikatan yang lebih baik terhadap organisasi.

Secara teoritis, penelitian ini mendukung konsep manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa faktor organisasi dan faktor psikologis individu memiliki hubungan penting dalam membentuk employee engagement pegawai, khususnya pada organisasi sektor publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Z., Khurshid, M. M., & Mahmood, H. Z. (2021). Influence of motivation on employee engagement in public organizations. *International Journal of Public Administration*, 44(7), 569-580.
- Albrecht, S. L., Breidahl, E., & Marty, A. (2021). Organizational resources, organizational engagement climate, and employee engagement. *Career Development International*, 26(3), 314-330.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(1), 1-8.
- Choi, S. B., Kim, K., & Kang, S. W. (2020). Effects of transformational and shared leadership styles on employees' perception of team effectiveness. *Social Behavior and Personality*, 48(1), 1-13.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

- Haryono, S., & Wibowo, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap keterikatan pegawai pada organisasi sektor publik. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 20(2), 121-130.
- Kim, W., & Park, J. (2021). The effects of employee satisfaction and engagement on organizational performance. *Sustainability*, 13(18), 10409.
- Kurniawati, E., & Lestari, D. (2022). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap employee engagement pegawai pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 8(1), 45-56.
- Pratama, R., & Handayani, S. (2022). Penggunaan analisis regresi linear berganda dalam penelitian manajemen organisasi. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 9(1), 44-53.
- Putri, N. R., & Frianto, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap employee engagement pada karyawan perusahaan jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 490-500.
- Rabiul, M. K., Yean, T. F., Patwary, A. K., & Osman, Z. (2022). Linking leadership styles to employee engagement: The role of organizational support. *Sustainability*, 14(3), 1215-1227.
- Rahmadani, V. G., & Schaufeli, W. B. (2022). Engaging leadership and employee engagement as moderated by job demands and resources. *Current Psychology*, 41(10), 7534-7546.
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100835.
- Sari, R. P., & Nugroho, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap employee engagement pada pegawai instansi pemerintah. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(2), 88-97.
- Schaufeli, W. B. (2021). Engaging leadership in the job demands-resources model. *Career Development International*, 26(3), 338-355.
- Sudirjo, F., & Kristanto, T. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap employee engagement pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 112-123.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wahyudi, A., & Salam, R. (2021). Kepemimpinan dan employee engagement dalam organisasi publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(1), 67-78.
- Wijaya, H., & Susanti, E. (2021). Metode penelitian kuantitatif dalam bidang manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 102-111.
- Yusuf, M., & Syarif, A. (2023). Employee engagement dan kinerja organisasi publik di Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik*, 19(1), 55-67.