

ANALISIS PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI IBARBO PARK YOGYAKARTA

¹Bestranitas Gulo & ²Insiatiningsih

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta

Email: ¹bestranitas.gulo27@gmail.com, ²insia@stieww.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Ibarbo Park Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampel jenuh, di mana seluruh populasi yang berjumlah 51 karyawan dijadikan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, *employee engagement*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Ibarbo Park Yogyakarta. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui pengelolaan keterlibatan karyawan, peningkatan motivasi kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif secara terpadu dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *Employee Engagement*, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of employee engagement, work motivation, and work environment on employee performance at Ibarbo Park Yogyakarta. This study uses a quantitative approach with a saturated sample technique, where the entire population of 51 employees was used as respondents. Data were collected through a questionnaire using a five-point Likert scale. Data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2) test using SPSS software. The results showed that, partially, employee engagement had a positive and significant effect on employee performance, work motivation had a positive and significant effect on employee performance, and the work environment had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, employee engagement, work motivation, and the work environment also had a positive and significant effect on employee performance at Ibarbo Park Yogyakarta. These findings indicate that improved employee performance can be achieved through integrated and sustainable management of employee engagement, increased work motivation, and the creation of a conducive work environment.

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

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor fundamental yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Dalam konteks dunia usaha yang semakin kompetitif, terutama di sektor pariwisata seperti Ibarbo Park Yogyakarta, peningkatan kinerja karyawan menjadi kebutuhan utama untuk menjaga daya saing dan keberlanjutan bisnis. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk *employee engagement*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja (I'tamara & Hadi, 2021).

Employee engagement atau keterikatan karyawan adalah kondisi di mana karyawan menunjukkan komitmen emosional dan psikologis terhadap perusahaan, merasa terlibat secara aktif dan memberikan kontribusi terbaiknya dalam pekerjaan Edelweis et al., (2025). Assidiqi dan Hapsari, (2024) menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, di mana karyawan yang terlibat aktif dalam pekerjaannya cenderung lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas.

Motivasi kerja juga menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang kuat akan meningkatkan semangat dan dedikasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Edelweis et al., (2025) mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sekaligus mampu meningkatkan *employee engagement*. Dengan kata lain, motivasi menjadi pendorong utama agar karyawan dapat terlibat secara emosional dan berkontribusi secara maksimal.

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan, keamanan,

dan kepuasan karyawan. lingkungan kerja yang kondusif mampu mengurangi stress kerja, meningkatkan kepuasan, dan mendukung kinerja yang optimal. Meskipun beberapa penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja (Thalia et al., 2024), namun lingkungan kerja terbukti berperan signifikan dalam meningkatkan *employee engagement* yang kemudian berdampak pada kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa peran lingkungan kerja lebih efektif ketika dikaitkan dengan keterlibatan karyawan.

Ibarbo Park Yogyakarta sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang hiburan dan rekreasi menghadapi tantangan dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Industri pariwisata menuntut karyawan untuk tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga harus menunjukkan sikap kerja yang baik dan pelayanan prima kepada pengunjung. Oleh karena itu, tingkat *employee engagement*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja di Ibarbo Park menjadi faktor kunci yang sangat menentukan keberhasilan operasional dan pelayanan yang diberikan. Menurut Zahraa dan Putri, (2025) menemukan hubungan positif yang kuat antara *employee engagement* dan kinerja karyawan di sektor pelayanan, dengan *employee engagement* sebagai mediator yang memperkuat motivasi kerja. Temuan ini relevan karena memperlihatkan pentingnya keterlibatan karyawan dalam mendorong kinerja, terutama di industri yang membutuhkan layanan prima dan interaksi intensif dengan pelanggan.

TINJAUAN PUSTAKA

Employee Engagement

Menurut Wilian & Pintubatu, (2024) *Employee engagement* adalah komitmen emosional karyawan terhadap organisasi dan tujuan perusahaan. Karyawan terhadap

organisasi dan tujuan perusahaan. Karyawan yang *engaged* tidak bekerja hanya untuk gaji, tetapi karena peduli dan memiliki ikatan kuat dengan tujuan organisasi. Hal ini mendorong kinerja lebih baik karena karyawan menjalankan pekerjaannya dengan antusiasme positif dan tujuan yang selaras dengan perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan atau dorongan dalam diri seseorang yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja agar seseorang mau bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan tujuan organisasi. Motivasi ini mencakup intensitas usaha, arah perilaku, dan kegigihan dalam menghadapi hambatan (Mahardhika et al., 2024).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan non-fisik ditempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan, keamanan, serasi produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Warongan et al., (2022) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, metode, dan pengaturan yang dihadapi serta dirasakan oleh karyawan baik secara individu maupun kelompok.

Kinerja

Kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan atau organisasi, apabila kinerja yang ditampilkan karyawan rendah maka akan mengakibatkan perusahaan dalam mencapai tujuan menjadi terhambat. Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Assidiqi & Hapsari, 2024).

Hipotesis Penelitian

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja

Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Penelitian Edelweis et al., (2025) menemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap produktivitas, energi kerja, dan ketekunan karyawan. Menjelaskan bahwa keterikatan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan bekerja dengan semangat, tidak mudah menyerah, dan menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik. Hasil penelitian Zahraa & Putri, (2025) menunjukkan bahwa *employee engagement* secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi rasa memiliki terhadap perusahaan, dan kedisiplinan dalam bekerja. Maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Ibarbo Park Yogyakarta.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Edelweis et al., (2025), motivasi menjadi faktor kunci yang menentukan seberapa besar usaha yang dikeluarkan karyawan untuk menyelesaikan tugas. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa ketika motivasi meningkat, kualitas dan kuantitas kinerja karyawan juga meningkat secara signifikan. Hasil penelitian Yusuf & Elsandra, (2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan efektivitas kerja. Motivasi yang tinggi membuat karyawan lebih tekun, tidak mudah menyerah, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik. Luthans menegaskan bahwa motivasi menjadi pendorong utama perilaku kerja positif yang berdampak langsung pada

hasil kinerja. Maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Ibarbo Park Yogyakarta.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. penelitian Warongan et al., (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000 Sukun Malang, dalam hal ini lingkungan kerja dapat terus ditingkatkan dengan memperhatikan penataan ruang, warna ruang, sirkulasi udara dan lain sebagainya. Dewi, (2019) dalam penelitiannya membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja non fisik, karena variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama dan budaya organisasi, sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat. Maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Ibarbo Park Yogyakarta

Pengaruh *Employee Engagement*, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara Simultan Terhadap Kinerja

Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja dan

engagement memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas, tetapi pengaruhnya meningkatkan secara simultan jika lingkungan kerja aman, nyaman, dan kondusif. Hasil penelitian Edelweis et al., (2025) dan Zahraa & Putri, (2025) menemukan bahwa ketiga variabel-*employee engagement*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh besar terhadap kinerja. Karyawan dengan *engagement* tinggi, kuat, dan lingkungan kerja yang nyaman menunjukkan peningkatan disiplin, efektivitas, dan kualitas kerja yang signifikan. Maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H4: *Employee engagement*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Ibarbo Park Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampel jenuh, di mana seluruh populasi yang berjumlah 51 karyawan dijadikan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas *Employee Engagement*

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Instrumen *Employee Engagement*

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,943	0,279	Valid
2	0,945	0,279	Valid
3	0,93	0,279	Valid
4	0,895	0,279	Valid
5	0,92	0,279	Valid
6	0,94	0,279	Valid
7	0,915	0,279	Valid

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Employee Engagement memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,279). Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel Employee Engagement dengan baik.

Uji Validitas Motivasi Kerja

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,925	0,279	Valid
2	0,936	0,279	Valid
3	0,953	0,279	Valid
4	0,934	0,279	Valid
5	0,934	0,279	Valid
6	0,93	0,279	Valid
7	0,956	0,279	Valid

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,279). Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel Motivasi Kerja dengan baik.

Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,911	0,279	Valid
2	0,919	0,279	Valid
3	0,912	0,279	Valid
4	0,901	0,279	Valid
5	0,925	0,279	Valid
6	0,932	0,279	Valid
7	0,939	0,279	Valid

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,279). Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel Lingkungan Kerja dengan baik.

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4

Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,916	0,279	Valid
2	0,941	0,279	Valid
3	0,939	0,279	Valid
4	0,939	0,279	Valid
5	0,928	0,279	Valid
6	0,876	0,279	Valid
7	0,92	0,279	Valid

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,279). Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel Kinerja Karyawan dengan baik.

Uji Reliabilitas

Tabel 5

Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen Pengukur Variabel	Koefisien Reliabilitas Cronbach Alpha (α)	Nilai Batas	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0,777	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,787	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,778	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,781	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen di atas tampak bahwa, masing-masing instrumen penelitian reliabel, dengan kisaran 0,777-0,781. Seluruh item pernyataan yang terdapat pada instrumen penelitian layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur variabel *Employee Engagement*, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Hal ini karena telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas yang direkomendasikan dan selanjutnya data yang diperoleh dari kuesioner di gabungkan dengan mencari nilai totalnya untuk mewakili variabel-variabel dalam penelitian ini. Hal ini akan diperoleh empat variabel yaitu *Employee Engagement* (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) Dan Kinerja Karyawan (Y).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6

Hasil Uji Normalitas

			Unstandardized Residual
N			51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.56298032
Most Extreme Differences	Absolute		.065
	Positive		.056
	Negative		-.065
Test Statistic			.065
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^c	Sig.		.853
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.844
		Upper Bound	.862
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga analisis selanjutnya dapat dilakukan.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7

Hasil Uji Heteroskedastitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	1,492	0,534	2,794	0,008
	employee engagement	0,053	0,089	0,432	0,555
	motivasi kerja				
	lingkungan kerja	-0,019	0,09	-0,162	0,833
		-0,046	0,094	-0,371	0,624

Uji Linearitas

Tabel 8
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja	0,509	Ada hubungan linear
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,224	Ada hubungan linear
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,735	Ada hubungan linear

Berdasarkan nilai F dari *output* diatas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity* signifikansi dari *Employee Engagement* Adalah 0,509 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan linear secara signifikansi antara variabel *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan. Nilai *Deviation from linearity* signifikansi dari Motivasi Kerja Adalah 0,224 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikansi antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. Nilai *Deviation from linearity* signifikansi dari Lingkungan Kerja Adalah 0,735 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikansi antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Beta	T Hitung	Signifikansi
<i>Employee Engagement</i>	0,366	2,527	0,015
Motivasi Kerja	0,334	2,296	0,026
Lingkungan Kerja	0,214	1,408	0,166
Konstanta		2,427	
F Hitung		339,429	
Signifikansi F		0,001	
R Square		0,956	

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 2,427 + 0,366 + 0,334 + 0,214 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstantan

$\beta_1, \dots, \beta_n$ = Koefisien Karyawan

X_1 = *Employee Engagement*

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Lingkungan Kerja

Berdasarkan data yang disajikan Tabel 9 tampak bahwa koefisiensi regresi variabel *Employee Engagement*, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja bertanda positif. Koefisien regresi yang bertanda positif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Hasil uji t variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis dengan regresi linear berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar sebesar 2,527 dan nilai signifikan sebesar $0,015 < 0,05$. Nilai tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti *Employee Engagement* (X_1) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Ibarbo Park Yogyakarta.

Hasil uji t variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi Kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2,296 dan signifikan sebesar $0,026 < \text{nilai}$ tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Motivasi Kerja (X_2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada IbarboPark Yogyakarta.

Hasil uji t variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 1,408 dan nilai signifikan sebesar $0,166 > 0,05$. Nilai tersebut membuktikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2016) fungsi uji statistic F adalah untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Pengujian hipotesis menggunakan Tingkat signifikan 5% atau 0,05. Uji F dapat ditentukan berdasarkan perhitungan F tabel dan F hitung, jika $F_{hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan sebaliknya jika $F_{hitung} < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Hasil analisis uji F dimaksudkan untuk membuktikan penelitian yang menyatakan *Employee Engagement*, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Ibarbo Park Yogyakarta. Hasil hitung statistik menunjukkan signifikan F sebesar $0,001 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement*, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh Kinerja Karyawan pada Ibarbo Park Yogyakarta.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisiensi Determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui Tingkat ketepatan

paling baik dalam analisis regresi, Dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). *Adjusted R square* 0,956 membuktikan bahwa variabel *Employee Engagement* (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan pada Ibarbo Park Yogyakarta sebesar 95,6% sisanya 4,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Pembahasan

***Employee Engagement* berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel *employee engagement* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,366, nilai t_{hitung} sebesar 2,527, serta nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Ibarbo Park Yogyakarta. Dengan demikian, hasil penelitian ini membuktikan bahwa *employee engagement* merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,334, nilai t_{hitung} sebesar 2,296, serta nilai signifikansi sebesar $0,026 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Ibarbo Park Yogyakarta. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,214, nilai t hitung sebesar 1,408, serta nilai signifikansi sebesar $0,166 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Ibarbo Park Yogyakarta. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima karena hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik.

Employee Engagement, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel employee engagement, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Ibarbo Park Yogyakarta. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa employee engagement, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Ibarbo Park Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan emosional, kognitif, dan fisik karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) yang baik cenderung bekerja lebih produktif, disiplin, dan memberikan pelayanan yang optimal kepada pengunjung.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Ibarbo Park Yogyakarta. Motivasi kerja, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, terbukti mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Karyawan yang memiliki dorongan kuat untuk berprestasi, merasa dihargai, dan memperoleh dukungan organisasi menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan tingkat motivasi rendah.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Ibarbo Park Yogyakarta. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta memiliki hubungan sosial yang harmonis mampu meningkatkan konsentrasi, semangat kerja, dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang kondusif mendukung terciptanya kinerja yang optimal.
4. *Employee engagement*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Ibarbo Park

Yogyakarta. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dan berkontribusi secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dilakukan hanya dengan memperhatikan satu faktor saja, melainkan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia secara terpadu dan berkelanjutan.

Saran

1. Bagi Manajemen Ibarbo Park Yogyakarta
Pihak manajemen diharapkan dapat meningkatkan tingkat *employee engagement* karyawan dengan cara membangun komunikasi yang lebih baik antara pimpinan dan karyawan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide atau masukan, serta memberikan penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan
Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, pengakuan atas prestasi kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan atau kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi. Hal ini dikarenakan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang diteliti dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan sebagian kecil dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Pengembangan Metode Penelitian
Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar atau menggunakan metode penelitian yang berbeda sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan mampu memberikan gambaran yang lebih luas mengenai

DAFTAR REFRENSI

- Assidiqi, Z. N., & Hapsari, R. D. V. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(3), 864–871.
- Dewi, N. N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 17(2), 278. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v17i2.84>
- Edelweis, Pitriyani, & Melia, Y. (2025). Pengaruh Employee Engagement , Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ritel di Rantauprapat. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(1), 542–552.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis*

Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25. Universitas Diponegoro.

<https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i01>

- I'tamara, I., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 931–939.
- Mahardhika, W. T., Khan, M. A., & Bukhari, E. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pemeriksa keuangan perwakilan provinsi xyz. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(3), 2218–2233.
- Thalia, R. A. D., Aliya, S., Gunarto, M., & Helmi, S. (2024). The Influence of Employee Engagement and Work Environment on Employee Performance at PT . Agronusa Alam Perkasa. *Jurnal Ekonomi*, 13(01), 2278–2290.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>
- Wilian, R., & Pintubatu, C. B. (2024). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis Digita Terkini*, 1(3), 106–118.
- Zahraa, J. A., & Putri, S. L. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja. *Journal of Business Economics and Management*, 01(03), 578–586.