

Pengaruh *Team Work* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi

Cici Ariyanti Lukman^{1*} Rahmat Sabuhari² Marwan Man Soleman³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Khairun Ternate

Email Corespondent : cici.ariyanti31@gmail.com

Abstract: *This research aims to determine the effect of team work on employee performance through work engagement as a mediating variable. The population in this study was all 76 employees of the Ternate City Social Service and were also used as research samples. The data used comes from distributing questionnaires. The data analysis technique used is Structural Equation Modeling (SEM) using Partial Least Square (PLS) as a statistical test tool. The results of this research show that team work has a positive and significant effect on employee performance, work engagement has a positive and significant effect on employee performance, team work has a positive and significant effect on work engagement, work engagement is able to mediate the effect of team work on employee performance.*

Keywords : *Team Work, Employee Performance, Work Engagement*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh team work terhadap kinerja pegawai melalui work engagement sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Dinas Sosial Kota Ternate sebanyak 76 pegawai dan juga dijadikan sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan bersumber dari penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) sebagai alat uji statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan team work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, team work berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement, work engagement mampu memediasi pengaruh team work terhadap kinerja pegawai.*

Kata Kunci : *Team Work, Kinerja Pegawai, Work Engagement*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MDSM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang terfokus pada unsur sumber daya manusia (SDM). Tugas MSDM adalah mengelola manusia secara baik agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi. SDM merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam organisasi. Walaupun faktor lain yang dibutuhkan ada tetapi kalau tidak ada peran manusia maka organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, sebaiknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kinerja pegawai. Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar-standar keberhasilan yang ditentukan instansi kepada pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing pegawai.

Suatu instansi tentu memiliki target yang akan dicapai dalam waktu yang telah ditentukan hal ini juga membutuhkan suatu *team work* dalam mencapai target tersebut. Jika dalam organisasi memiliki *team work* yang baik maka target yang telah ditetapkan akan cepat terselesaikan, sehingga kinerja dalam instansi tersebut dapat maksimal (Safitri *et al.*, 2021).

Work engagement (keterlibatan kerja) adalah suatu aspek penting yang harus ada pada pegawai. *Work engagement* merupakan berkaitan dengan kinerja, keterlibatan karyawan atau *employee engagement* merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan organisasi dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta (Letsoin & Ratnasari, 2020).

Dinas Sosial Kota Ternate sebagai satuan kerja perangkat daerah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang sosial. Kinerja aparatur Dinas Sosial Kota Ternate merupakan penilaian terhadap hasil kerja aparatur Pemerintah Kota Ternate secara kualitas dan kuantitas mengenai tugas dan fungsi dalam menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Walikota Ternate Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tugas dan Fungsi

Dinas Sosial Kota Ternate.. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja pegawainya, sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan Sekertaris Dinas Sosial Kota Ternate, bahwa kurangnya *team work* terhadap organisasi tampak permasalahan-permasalahan yang muncul. Menurut Sekertaris dalam melaksanakan tugas pegawai sering kali memiliki pemikiran yang berbeda-beda seperti perbedaan pendapat, perbedaan pandangan, sehingga menyebabkan pekerjaan yang dilakukan selesai tidak tepat waktu dan disisi lain juga apabila ada suatu kegiatan dan hanya sebagian pegawai yang dilibatkan dalam kegiatan tersebut maka pegawai yang lain merasa cemburu dan akan berdampak pada semangat kerja yang menurun sehingga mempengaruhi keterlambatan penyelesaian pekerjaan, secara tidak langsung berpengaruh pada performa yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diinginkan. Kinerja aparatur Dinas Sosial Kota Ternate merupakan penilaian terhadap hasil kerja aparatur Pemerintah Kota Ternate secara kualitas dan kuantitas mengenai tugas dan fungsi dalam menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang telah ditetapkan dalam peraturan, hal yang paling utama adalah pencapaian hasil kerja dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

Pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi tidak bekerja sama secara selaras. Menurut Susanti *et al.* (2021), *team work* adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, didukung oleh pemimpin, dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada kinerja individu. Kerja sama kelompok sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja baik itu di dalam perusahaan, swasta, maupun pemerintahan.

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka dapat diangkat rumusan masalah yaitu apakah *team work* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Ternate, apakah *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Ternate, apakah *team work* berpengaruh terhadap *work engagement* pada Dinas Sosial Kota Ternate, dan apakah *team work* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *work engagement* sebagai variabel mediasi pada Dinas Sosial Kota Ternate.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Arilaha (2018) kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi atau pegawai dalam periode tertentu, yaitu prestasi

berkaitan efektivitas operasional organisasi, baik dari segi efisiensi keuangan maupun manajemen. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Samsuni:116). Sedangkan menurut Adha *et al.* (2019) kinerja pegawai adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga dalam jumlah tertentu kepada pekerjaan. Selain itu, kinerja seorang pegawai merupakan perihal yang bersifat individual sebab tiap karyawan memiliki tingkatan keahlian yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya (Taha & Jabid, 2022). Dimensi dan indikator kinerja pegawai menurut (Robbins dan Coulter, 2016:263) adalah kualitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

Team Work

Menurut Robbins (2012), tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individu. sedangkan *team work* adalah kegiatan dilakukan secara berkelompok untuk menentukan tujuan organisasi secara bersama-sama dalam upaya mewujudkan kerja yang lebih efektif dan efisien (Maini & Tanno., 2021). Menurut Susanti *et al.*, (2021:226), *team work* adalah perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada kinerja individu. Sibarani (2018:19) menetapkan dimensi dan indikator *team work* yaitu kerjasama, kepercayaan dan kekompakan.

Pengaruh Team Work terhadap Kinerja

Team work merupakan salah satu tim yang bekerja bersama-sama yang akan melaksanakan tugas yang diberikan organisasi sesuai dengan apa yang telah ditetapkan juga termasuk faktor-faktor penting untuk mencapai keefektifan kinerja pegawai. Suatu instansi tentu memiliki target yang akan dicapai dalam waktu yang telah ditentukan hal ini juga membutuhkan suatu *team work* dalam mencapai target tersebut. Jika dalam organisasi memiliki *team work* yang baik maka target yang telah ditetapkan akan cepat terselesaikan, sehingga kinerja dalam instansi tersebut dapat maksimal (Safitri *et al.*, 2021)

Hal ini didukung dengan penelitian dari Maini dan Tanno (2021) *Team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Hasibuan (2017) dan Octavia (2021) menyatakan bahwa *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1: *Team Work* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja

Pengaruh Team Work terhadap Work Engagement

Team work adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas dan tanggung jawab. Maini dan Tanno (2021). *Team work* menjadi hal yang penting untuk kegiatan organisasi, dengan adanya *team work* maka tugas akan menjadi mudah dan ringan jika semua anggota tim dapat berkontribusi dengan kemampuan masing-masing (Safitri *et al.*, 2021).

Team work menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini didukung dengan penelitian Setyawan *et al.*, (2021) dan Sari (2019) bahwa *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

H2: *Team Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.

Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja

Work engagement (keterlibatan kerja) merupakan suatu kondisi pikiran positif, terlibat penuh dalam melaksanakan pekerjaan dan ditandai oleh *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penyerapan) (Schaufeli, 2013). Kurniawati (2014), memaknai keterikatan kerja merupakan sikap atau perilaku pegawai dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara totalitas, baik secara kognitif dan efektif serta emosional. Bakker (2011) menjelaskan pegawai yang terikat dengan pekerjaannya akan bekerja dengan semangat, merasakan hubungan yang erat pada tempat kerjanya dan mereka mendorong inovasi serta kemajuan organisasi. Beberapa penjelasan di atas, menunjukkan bahwa keterikatan kerja mengandung dimensi yang membentuknya (Schaufeli, 2013), yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penyerapan).

Keterlibatan kerja bisa memberi motivasi intrinsik kepada para karyawan dengan cara meningkatkan peluang pertumbuhan, tanggung jawab, dan keterlibatan dalam pekerjaan itu sendiri. Dalam lingkungan yang tidak stabil, keterlibatan karyawan telah menjadi keharusan strategis, salah satu yang akan menjadi sumber utama keunggulan kompetitif bagi organisasi yang mengembangkan basis karyawan berkomitmen, bukan karena mereka

dibayar untuk berkomitmen, tetapi karena mereka memilih untuk berkomitmen (Indayati, 2012).

Hal ini didukung dengan penelitian dari Nugroho dan Ratnawati (2021), *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syafitri & Iryanti, 2022) dan (Kustya & Nugrahen, 2020) menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Team work ditentukan dari kerjasama, kokompakan dan kepercayaan. Selain itu *work engagement* memiliki peran yang sangat penting yang harus ada dalam diri pegawai sehingga dapat memberikan dampak positif pada pekerjaan. karena semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi juga kinerja seorang pegawai. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dan Ratnawati (2021) menunjukkan hasil bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian dari Kustya dan Nugrahen yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

H3: *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

H4: *Team Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui *Work Engagement* sebagai variabel mediasi.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Indah, 2022). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada Dinas Sosial Kota Ternate yaitu 76 orang pegawai. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus karena populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya keseluruhan populasi. Data yang digunakan adalah data data primer yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). berupa tanggapan atau jawaban kuisisioner atas permasalahan penelitian.

Model Analisis

Pengolahan data menggunakan metode statistik yang disajikan dalam bentuk angka-angka dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) 4.0. Untuk menguji antara variabel bebas, terikat dan mediasi yaitu pengaruh *Team Work* terhadap

Kinerja Pegawai melalui *Work Engagement*. Untuk keperluan pengolahan data hingga hasil penelitian berdasarkan hasil penelitian, menggunakan program berbasis *software* yaitu Smart PLS. Dalam analisis SEM-PLS harus melalui lima proses yang tiap tahapan memiliki pengaruh pada tahapan selanjutnya. Tahapan-tahapan tersebut menurut (Ghozali dan Latan, 2015) antara lain:

1. Konseptualisasi Model

Langkah awal dalam menganalisis SEM-PLS adalah dengan konseptualisasi model. Tahap ini peneliti melakukan pengembangan dan pengukuran konstruk.

Selanjutnya arah kausalitas antar konstruk yang menunjukkan hubungan dari hipotesis harus ditentukan dengan jelas dan dimensi serta indikator pembentuk konstruk laten harus ditentukan apakah nantinya akan berbentuk formatif atau reflektif.

2. Menentukan Metode Analisis Algoritma

Setelah melewati tahap pertama, peneliti harus menentukan estimasi model yang nantinya akan digunakan. SEM-PLS dalam *software* SmartPLS 4.0 hanya menyediakan metode analisis algoritma PLS dengan tiga skema, yaitu *factorial*, *centroid*, dan *path/structural weighting*. Peneliti memilih *path/structural weighting*.

3. Menentukan Metode *Resampling*

Pada umumnya, metode ini terdapat dua metode yang digunakan oleh peneliti dalam bidang SEM, yaitu metode *bootstrapping* dan *jackknifing*. Penelitian ini menggunakan metode *bootstrapping* yang menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan penyampelan kembali. Dalam model persamaan struktural, metode ini lebih sering digunakan.

4. Menggambar Diagram Jalur

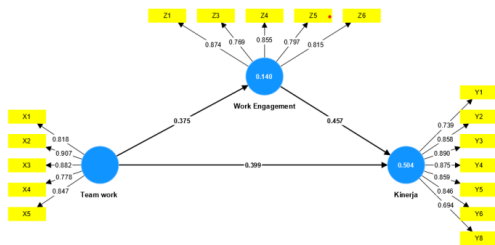
Setelah menentukan ketiga tahapan diatas, peneliti dapat menggambar diagram jalur dari model yang akan diestimasi.

5. Evaluasi Model

Setelah melalui empat tahapan diatas, model siap untuk diestimasi karena telah ditentukan gambar diagram jalur yang ada pada tahapan keempat. Evaluasi SEM-PLS dapat dilakukan dengan menilai hasil pengukuran melalui *confirmatory factor analysis* dengan menguji validitas dan reliabilitas konstruk laten. Kemudian dilanjutkan dengan evaluasi model struktural dan pengujian signifikan untuk menguji pengaruh antar variabel.

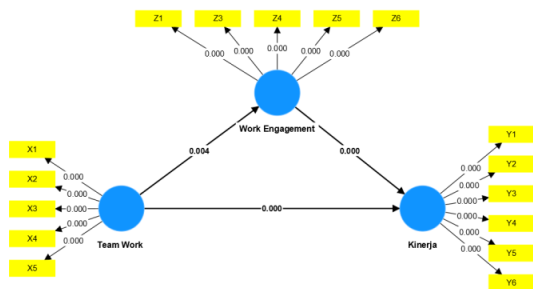
Model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai *inner* dan *outer model*. Evaluasi *inner model* digunakan untuk memprediksi hubungan antar variabel. *Inner model* dievaluasi dengan melihat besarnya varian yang dijelaskan, yaitu dengan melihat dari *R-square* untuk konstruk laten endogen, dan rata-rata varian yang diekstrak untuk *predictiveness* dengan menggunakan prosedur resampling seperti *bootstrapping* untuk mendapatkan stabilitas dari estimasi. *Outer model* dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi melalui validitas konvergen dan diskriminan dari indikator pembentuk konstruk laten dan *composite reliability* serta *cronch alpha* untuk blok indikatornya.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Analisis Model Struktural (*Inner Model*)



Gambar 2 Hasil PLS Algoritma (Koefisien Jalur)

Sumber: *Output SmartPLS 4.0 2023.*



Gambar 3 Hasil PLS Bootstrapping (T Statistik)

Sumber: *Output SmartPLS 4.0 2023.*

Berdasarkan pada gambar 1 hasil PLS Algoritma dan gambar 2 hasil PLS Bootstrapping di atas, bahwa setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas maka dapat menghasilkan nilai yang diharapkan melebihi dari angka > 0.7 atau sering digunakan batas 0.6 sebagai batas minimal dari loading faktor (Chin *et al.*, 1997 dalam Abdillah & Hartono, 2015:196). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada satu item yang nilainya kurang dari 0.7 yaitu 0.694 masih dapat diterima.

Tabel 1 Nilai R-Square dan Ajusted R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja	0,504	0,491
Work engagement	0,140	0,129

Sumber: *Output SmartPLS 4.0 2023.*

Berdasarkan nilai *R Square* maka variabel *work engagement* (Z) sebesar 0,140 yang berarti bahwa *presentase* pengaruh variabel *team work* terhadap *work engagement* pada Dinas Sosial Kota Ternate sebesar 14,00% dan sisanya sebesar 86,00% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan nilai *R square* variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,504 yang berarti bahwa *presentase* pengaruh variabel *team work* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Ternate sebesar 50,40% dan sisanya 49,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tabel 2 Output Outer Loading Akhir Y,X,Z

	Kinerja	Team work	Work Engagement
X1		0,818	
X2		0,907	
X3		0,882	
X4		0,778	
X5		0,847	
Y1	0,739		
Y2	0,858		
Y3	0,890		
Y4	0,875		
Y5	0,859		
Y6	0,846		
Y8	0,694		
Z1			0,874
Z3			0,769
Z4			0,855
Z5			0,797
Z6			0,815

Sumber: *Output SmartPLS 4.0 2023.*

Dari outer loading tersebut menunjukkan semua indikator bernilai diatas 0,7 lebih besar dari *rule of thumb* 0,7, sehingga semua indikator tersebut valid. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka > 0.7 atau sering digunakan batas 0.6 sebagai batas minimal dari loading faktor (Chin *et al.*, 1997 dalam Abdillah & Hartono, 2015:196). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada satu item yang nilainya kurang dari 0.7 yaitu 0.694 masih dapat diterima.

Tabel 3 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Average variance extracted (AVE)	
Kinerja	0,682
Team work	0,719
Work engagement	0,677

Sumber: *Output SmartPLS 4.0 2023.*

Nilai AVE digunakan untuk mengetahui nilai validitas suatu konstruk. Kriteria AVE agar suatu variabel valid adalah harus di atas 0,5. Hasil output nilai AVE dapat dilihat pada tabel 4.7 di atas. Dapat diketuai bahwa semua variabel mempunyai nilai AVE lebih dari 0.5, sehingga variabel tersebut memiliki konstruk validitas yang baik.

Tabel 4 Pengujian Cronbach's α dan Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
Kinerja	0,921	0,923
Team work	0,901	0,903
Work engagement	0,881	0,889

Sumber: *Output SmartPLS 4.0 2023.*

Hasil pengujian berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa hasil *cronbach's alpha* maupun *composite reliability* menunjukkan nilai yang memuaskan yaitu masing-masing variabel di atas nilai 0,07. Hal tersebut menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrument yang digunakan tinggi. Semua variabel atau konstruk penelitian ini sudah menjadi alat ukur yang baik, dan semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang baik

Uji Hipotesis

Tabel 5 Path Coefficient (Mean, STDEV, T values, p values)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	Nilai P values
X -> Y	0,399	0,406	0,079	5,053	0,000
X -> Z	0,375	0,380	0,131	2,865	0,004
Z -> Y	0,457	0,445	0,103	4,435	0,000

Sumber: *Output SmartPLS 4.0 2023.*

Sebuah konstruk hubungan antar variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang signifikan apabila *T statistics* > 1,96 dan *P value* < 0,05. Berikut adalah penjelasan dari hasil *path coefficients*:

1. Pengaruh antara team work terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dengan nilai T-statistik sebesar 5,053 > 1,96. Karena $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai P value (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa team work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Ternate. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa team work berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Ternate.
2. Pengaruh antara team work terhadap work engagement adalah signifikan dengan nilai T-statistik sebesar 2,865 > 1,96. Karena $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai P value (0,004) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa team work berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement pada Dinas Sosial Kota Ternate. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa team work berpengaruh signifikan terhadap work engagement pada Dinas Sosial Kota Ternate.
3. Pengaruh antara work engagement terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dengan nilai T-statistik sebesar 4,435 > 1,96. Karena $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai P value (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Ternate. Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa work engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Ternate.

Uji Efek Mediasi

Tabel 6 Total Effect Pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV)	Nilai P values
X -> Y	0,570	0,581	0,076	7,472	0,000
X -> Z	0,375	0,380	0,131	2,865	0,004
Z -> Y	0,457	0,455	0,103	4,435	0,000

Sumber: *Output SmartPLS 4.0 2023.*

Selain tabel di atas, pengaruh tidak langsung yang disertai dengan variabel mediasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7 Pengaruh Tidak Langsung Antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen melalui Variabel Mediasi

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV)	Nilai P values
X -> Z	0,171	0,174	0,075	2,294	0,022

Sumber: *Output SmartPLS 4.0 2023.*

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa pengaruh *team work* (X) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui *work engagement* (Z) memiliki nilai T-statistik (2,294) >1,96 dan nilai *P value* (0,022) <0,05 yang berarti *work engagement* (Z) dapat memediasi antara *team work* (X) dengan kinerja Pegawai (Y) karena memenuhi kriteria *T statistic* dan *P value*. jadi, hipotesis efek mediasi (H4) diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Team Work terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Ternate

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Ternate, sehingga *team work* dapat memberikan pengaruh pada kinerja pegawai.

Hal ini berarti semakin meningkat *team work* yang dilaksanakan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Ternate. Hal ini disebabkan karena mereka tidak berkompetisi dalam menyelesaikan pekerjaan tetapi mereka selalu konsentrasi pada perbedaan pandangan dan kemampuan serta keahlian untuk mencapai tujuan bersama. Dengan adanya *team work* atau kerjasama tim dalam menyelesaikan

tugas, maka akan mempermudah dan mempercepat penyelesaian suatu pekerjaan, sehingga target kinerja yang telah ditetapkan lebih mudah untuk dicapai. Dengan adanya *team work*, setiap anggota tim diberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan suatu tugas sesuai fungsinya, sehingga setiap anggota tim dapat fokus dalam menyelesaikan tanggung jawabnya masing-masing. Dengan demikian dengan adanya *team work* dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian Maini dan Tanno (2021) yang menemukan bahwa *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga di dukung oleh penelitian Arifin (2020) yang menemukan bahwa *team work* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Ternate

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Ternate, sehingga *work engagement* dapat memberikan pengaruh pada kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work engagement* maka akan semakin meningkat kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Ternate. Keterlibatan pegawai yang baik akan mendorong pegawai memiliki ruang yang lebih untuk berekspresi di lingkungan kerjanya, hal tersebutlah yang mendorong pegawai untuk berani bertindak dan berbicara lebih terutama dalam kaitanya dengan ide dan inovasi baru, sehingga tentunya hal itu berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Dinas Sosial Kota Ternate memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk terlibat aktif dalam pekerjaan akan membawa peningkatan kinerja pegawainya secara signifikan. Pegawai Dinas Sosial Kota Ternate yang memiliki keterlibatan kerja yang baik merasa sangat bersemangat dan antusias dalam bekerja, serta memiliki tingkat partisipasi yang tinggi karena pegawai tersebut merasa bahwa keberadaannya dengan kemampuan yang dimilikinya sangat dibutuhkan oleh instansi. Oleh karena itu, pegawai tersebut akan senantiasa melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya sehingga mendorong kinerja kearah yang lebih baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian Nugroho dan Ratnawati (2021) yang menemukan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Syafitri dan Iryanti (2022) yang menemukan bahwa *work*

engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Team Work terhadap Work Engagement pada Dinas Sosial Kota Ternate

Hasil pengujian hipotesis ke tiga menunjukkan bahwa *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada Dinas Sosial Kota Ternate. Sehingga *team work* mampu membuat pegawai merasakan *work engagement* dalam bekerja.

Hal ini berarti semakin meningkat *team work* yang dilaksanakan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Ternate. *Team work* adalah kegiatan dilakukan secara berkelompok untuk menentukan tujuan organisasi secara bersama-sama dalam upaya mewujudkan kerja yang lebih efektif dan efisien (Maini & Tanno., 2021). Kerjasama tim menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Artinya jika *team work* dan *work engagement* meningkat maka kinerja juga akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian Setyawan *et al.* (2021) yang menemukan bahwa *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Sari (2019) yang menemukan bahwa *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

Pengaruh Team Work terhadap Kinerja Pegawai melalui Work Engagement sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Sosial Kota Ternate

Hasil pengujian hipotesis ke empat menunjukkan bahwa *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui *work engagement* pada Dinas Sosial Kota Ternate. Hal ini berarti variabel *work engagement* dapat memediasi pengaruh *team work* terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai didefinisikan oleh Mangkunegara (2012) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa indikator-indikator *work engagement* dapat memediasi sebagian antara variabel *team work* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Ternate. Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa kerjasama tim dalam bekerja dan keterlibatan pegawai dalam pekerjaannya berpengaruh terhadap kinerja yang lebih baik. Dan juga dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Sosial Kota Ternate adalah pegawai yang

telah bekerja selama lebih dari 6 tahun kerja, sehingga pegawai sudah memiliki *work engagement* yang tinggi dan dapat langsung mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, *work engagement* mampu memediasi pengaruh *team work* terhadap kinerja pegawai. Namun sesuai dengan pengujian, pengaruh tidak langsung yang dihasilkan masih lebih rendah apabila dibandingkan dengan pengaruh langsung *team work* terhadap kinerja pegawai tanpa melalui *work engagement*.

Hal ini sejalan dengan penelitian Setyawan *et al.* (2021) yang menemukan bahwa *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *team work* terhadap kinerja pegawai melalui *work engagement* sebagai variabel mediasi pada Dinas Sosial Kota Ternate dengan menggunakan Smart PLS 4, maka dapat disimpulkan yaitu:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Ternate. Dapat dilihat dari jawaban responden banyak pegawai menyatakan setuju dan sangat setuju dengan pernyataan bahwa pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan bersama-sama.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Ternate. Dapat dilihat dari jawaban responden banyak pegawai menyatakan setuju dan sangat setuju dengan pernyataan bahwa saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna dan tujuan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada Dinas Sosial Kota Ternate. Dapat dilihat dari jawaban responden banyak pegawai yang menyatakan setuju dan sangat setuju dengan pernyataan bahwa kerja tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* mampu memediasi pengaruh *team work* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Ternate

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dijelaskan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Hasil angket yang sudah disebar terlihat bahwa beberapa responden masih tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang telah dipercayakan, tentunya hal akan membuat kerjasama tim menjadi menurun, hal yang perlu dilakukan instansi adalah memberikan penjelasan kepada pegawai bahwa pekerjaan mereka harus diutamakan.
2. Kemudian dari hasil angket yang sudah disebar terlihat bahwa beberapa responden yang tidak bisa bekerja secara kompak, tentunya hal ini akan membuat team work menurun, hal yang perlu dilakukan oleh instansi adalah harus bekerja secara kompak agar pekerjaan cepat terselesaikan.
3. Diharapkan dapat memberikan masukan untuk Dinas Sosial Kota Ternate mengenai team work yang sudah cukup baik dan juga diharapkan instansi dapat mempertahankan team work agar kedepannya seluruh pegawai selalu kompak.
4. Peneliti selanjutnya dapat menguji kembali tema yang sesuai dengan penelitian ini disertai dengan inovasi-inovasi yang dilakukan seperti menambah atau mengganti beberapa variabel yang digunakan sesuai dengan fenomena yang ditemukan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menemukan hasil temuan baru yang dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM).

REFERENSI

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Arilaha, M. A. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 6(2), 1-20.
- Bakker, A. B. (2011). *An evidence-based model of work engagement*. *Current Direction in Psychological Science*, 20, (4), 265-269.
- Firdaus, R. R. (2019). Pengaruh Stress Kerja dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Skripsi, Universitas Islam Indonesia*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). Partial Least Square “Konsep, Teknik dan Aplikasi” SmartPLS 2.0 M3. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, R. (2017). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Pelatihan dan Kerja Tim terhadap Kinerja Tenaga Medis di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Dimensi*, 6(2).
- Indah, F. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada cv. Sinar Utama Niagatani Kecamatan Sukamaju. *Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Indayati, N. (2012). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 344–356.
- Kustya, N. D., & Nugraheni, R. (2020). Analisis Pengaruh Work Engagement dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2).
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17-34.
- Maini, Y., & Tanno, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Team work dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal BONANZA. Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 31-50.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT 158 Remaja Roskadarya.
- Nugroho, S. E., & Ratnawati, I. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan *Voice Behaviour* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Pelabuhan Indonesia Iii Persero Regional Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 10(5).
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021). Pengaruh *Team work* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Job Satisfaction*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954-965.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Jakarta: Erlangga.
- Robbin, S. (2012). *Organizational Behavior*. In *Organizational Behavior Journal*
- Safitri, L. I., Husniati, R., & Permadhy, Y. T. (2021). Pengaruh *Team Work*, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi di Rumah Sakit X Jakarta Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 125-137.
- Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Ilmiah Keislaman dan kemasyarakatan*, 17(31), 113–124

- Sari, Evie Permata. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Team work Terhadap Kinerja dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Susan Photo Album Semarang). Semarang: Jurnal Magister Manajemen Universitas Semarang.
- Schaufeli, W. B. (2013). *What is engagement? in c. truss, k. alfes, r. delbridge, a. shantz, & e. soane (eds.), employee engagement in theory and practice. London: Routledge.*
- Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, 14(2)*, 133-143.
- Sibarani, E. M. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor Regional I Medan. Skripsi, Universitas Sumatera Utara Medan..
- Susanti, Widyani, A. A., & Utami, N. M. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal EMAS, 2(2)*, 223-234.
- Syafitri, R. A., & Iryanti, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Melalui *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 3(5)*, 2620-2627.
- Peraturan Wali Kota Ternate Nomor 18 Tahun 2017 *Tentang Tugas dan Fungsi Dinas Sosial Kota Ternate*, Pasal 2 dan 3.