

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini meliputi analisis data dan pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dimana sistematika bab ini terdiri dari empat sub bab diantaranya meliputi penjabaran hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian; analisis deskriptif; analisis inferensial; dan pembahasan. Adapun data yang digunakan merupakan data primer penelitian dimana data primer penelitian tersebut diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 67 karyawan tetap Kopontren Baitul Mu'amalat Al Hikmah (BMA) Kabupaten Blora dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner Penelitian

No.	Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
1.	Kuesioner yang disebarakan	67	100
2.	Kuesioner yang kembali	67	100
3.	Kuesioner yang tidak kembali	0	0
4.	Kuesioner yang dapat diolah datanya	65	97,01

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa tingkat pengembalian kuesioner yaitu 100 persen, namun hanya sebanyak 65 kuesioner atau sebesar 97,01 persen saja yang dapat digunakan untuk pengolahan data, hal demikian dikarenakan terdapat beberapa kuesioner yang tidak diisi atau tidak lengkap. Data yang telah diperoleh tersebut selanjutnya proses sesuai dengan metode dan prosedur-prosedur yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya dimana dalam pengolahan data penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 11.5.

1.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Data yang digunakan dalam uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian ini diambil dari 65 responden penelitian ini. Adapun jumlah butir kuesioner pada penelitian ini sebanyak 65 butir dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Butir Kuesioner Berdasarkan Variabel

No.	Variabel	Jumlah
1.	Motivasi Kerja (X_1)	18
2.	<i>Employee Engagement</i> (X_2)	13
3.	Kepuasan Kerja (Z)	15
4.	Kinerja Karyawan (Y)	19
Total Butir Kuesioner		65

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (lampiran 2, halaman 182)

1.1.1 Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas instrumen penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dan dengan bantuan program komputer SPSS versi 11.5 dimana dari masing-masing variabel valid atau tidaknya setiap butir instrumen didasarkan pada perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} dimana apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir (*item*) kuesioner dinyatakan valid dan apabila r_{hitung} lebih rendah dari nilai r_{tabel} maka butir (*item*) tersebut dinyatakan tidak valid. Nilai r_{hitung} masing-masing butir (*item*) dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation* pada hasil perhitungan dengan bantuan program komputer SPSS versi 11.5, sedangkan besar nilai $r_{tabel} = 0,240$ ditentukan dari tabel *r product moment* dengan $N=65$ dan taraf signifikansi 5 persen atau 0,05. Adapun hasil uji validitas setiap butir kuesioner dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel-tabel yang disajikan berikut ini.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X_1)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	.7259	0,240	Valid
2	.5536	0,240	Valid
3	.6898	0,240	Valid
4	.7769	0,240	Valid
5	.6267	0,240	Valid
6	.6918	0,240	Valid
7	.7437	0,240	Valid
8	.5514	0,240	Valid
9	.6524	0,240	Valid
10	.7255	0,240	Valid
11	.6504	0,240	Valid
12	.7690	0,240	Valid
13	.5951	0,240	Valid
14	.6588	0,240	Valid
15	.5245	0,240	Valid
16	.5116	0,240	Valid
17	.5863	0,240	Valid
18	.5410	0,240	Valid

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 3, halaman 190)

Berdasarkan Tabel 4.3, semua butir memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga semua butir kuesioner untuk variabel motivasi kerja (X_1) dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Instrumen *Employee Engagement* (X_2)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
19	.5486	0,240	Valid
20	.6369	0,240	Valid
21	.4787	0,240	Valid
22	.6579	0,240	Valid
23	.5913	0,240	Valid
24	.6710	0,240	Valid
25	.5739	0,240	Valid
26	.5805	0,240	Valid
27	.5564	0,240	Valid
28	.7177	0,240	Valid
29	.7043	0,240	Valid
30	.6114	0,240	Valid
31	.4911	0,240	Valid

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 3, halaman 190)

Berdasarkan Tabel 4.4, semua butir memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga semua butir kuesioner untuk variabel *Employee Engagement* (X_2) dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Z)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
32	.4958	0,240	Valid
33	.6766	0,240	Valid
34	.6573	0,240	Valid
35	.6387	0,240	Valid
36	.5463	0,240	Valid
37	.5671	0,240	Valid
38	.7264	0,240	Valid
39	.6646	0,240	Valid
40	.5684	0,240	Valid
41	.5878	0,240	Valid
42	.7088	0,240	Valid
43	.6041	0,240	Valid
44	.5702	0,240	Valid
45	.7359	0,240	Valid
46	.6273	0,240	Valid

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 3, halaman 191)

Berdasarkan Tabel 4.5, semua butir memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,240) sehingga semua butir kuesioner untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
47	.4323	0,240	Valid
48	.6867	0,240	Valid
49	.4946	0,240	Valid
50	.6436	0,240	Valid
51	.5197	0,240	Valid
52	.5942	0,240	Valid
53	.6071	0,240	Valid
54	.6460	0,240	Valid
55	.6070	0,240	Valid
56	.6165	0,240	Valid
57	.5058	0,240	Valid
58	.7588	0,240	Valid

Lanjutan Tabel 4.6

59	.7006	0,240	Valid
60	.6182	0,240	Valid
61	.6209	0,240	Valid
62	.5008	0,240	Valid
63	.6441	0,240	Valid
64	.6089	0,240	Valid
65	.5908	0,240	Valid

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 3, halaman 192)

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, semua butir memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga semua butir kuesioner untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan valid.

1.1.2 Reliabilitas Instrumen Penelitian

Berikut merupakan rekapitulasi hasil uji reliabilitas instrumen Penelitian.

Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	.9341	$\geq 0,60$	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (X_2)	.8983	$\geq 0,60$	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	.9181	$\geq 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	.9235	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 3, halaman 190)

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas diketahui bahwa koefisien *Cronbach Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60 maka dengan demikian instrumen dapat dinyatakan reliabel.

1.2 Analisis Deskriptif

1.2.1 Karakteristik Responden Penelitian

1.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil pengumpulan data, rincian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	40	61,54
2.	Perempuan	25	38,46
Total		65	100,00

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 4, halaman 193)

Berdasarkan Tabel 4.8, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 40 responden atau sebesar 61,54 persen dari total responden. Kemudian, responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 25 responden atau sebesar 38,46 persen dari total responden. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih besar dari jumlah responden perempuan dimana dapat diartikan bahwa karyawan laki-laki lebih diberdayakan dalam kegiatan operasional perusahaan di Kopontren Baitul Mu'amalah Al Hikmah (BMA) Kabupaten Blora.

1.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil pengumpulan data, rincian karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1.	Kurang dari 26 tahun	53	81,54
2.	26-35 tahun	7	10,77
3.	36-45 tahun	2	3,08
4.	46-55 tahun	3	4,62
5.	Lebih dari 55 tahun	0	0,00
Total		65	100,00

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 4, halaman 193)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan usia kurang dari 26 tahun sebanyak 53 responden atau sebesar 81,54 persen dari total responden, responden dengan usia 26-25 tahun sebanyak 7 responden atau sebesar 10,77 persen dari total responden, responden dengan usia 36-45 tahun sebanyak 2 responden atau sebesar 3,08 persen dari total responden, responden dengan usia 46-55 tahun sebanyak 3 responden atau sebesar 4,62 persen dari total responden, dan tidak ada responden yang berusia lebih dari 55 tahun. Dari data karakteristik responden berdasarkan usia tersebut dapat diketahui bahwa jumlah responden tertinggi yaitu responden yang berusia kurang dari 26 tahun dimana menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Baitul Mu'amalah Al Hikmah (BMA) Kabupaten Blora merupakan karyawan dengan usia muda dalam kegiatan operasional perusahaan.

1.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari hasil pengumpulan data, berikut merupakan rincian karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.10 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1.	SMP	0	0,00
2.	SMA	55	84,62
3.	Diploma	0	0,00
4.	Sarjana	10	15,38
Total		65	100,00

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 4, halaman 193)

Berdasarkan Tabel 4,10, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 55 responden atau sebesar 84,62 persen dari total responden, sedangkan sisanya yaitu responden dengan pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 10 responden atau sebesar 15,38 persen dari total responden, dan tidak ada responden dengan pendidikan terakhir SMP dan Diploma. Dari data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir tersebut dapat diketahui lebih lanjut bahwa jumlah responden tertinggi yaitu responden yang berpendidikan terakhir SMA dimana menunjukkan bahwa kegiatan operasional perusahaan dapat memberdayakan sumber daya manusia dengan berlatar belakang pendidikan SMA.

1.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Dari hasil pengumpulan data, berikut merupakan rincian karakteristik responden berdasarkan Status Pernikahan:

Tabel 4.11 Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan

No.	Status Pernikahan	Jumlah	Presentase
1.	Menikah	16	24,62
2.	Belum Menikah	49	75,38
3.	Lainnya	0	0,00
Total		65	100,00

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 4, halaman 193)

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan status menikah sebanyak 16 responden atau sebesar 24,62 persen dari total responden, sedangkan sisanya yaitu responden dengan status belum menikah sebanyak 49 responden atau sebesar 75,38 persen dari total responden. Dari data karakteristik responden berdasarkan status pernikahan tersebut dapat diketahui lebih lanjut bahwa jumlah responden tertinggi yaitu responden yang berstatus belum menikah.

1.2.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dari hasil pengumpulan data, berikut merupakan rincian karakteristik responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 4.12 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1.	Kurang dari 4 tahun	44	67,69%
2.	4 – 8 tahun	13	20,00%
3.	9-13 tahun	0	0,00%
4.	14-18 tahun	2	3,08%
5.	Lebih dari 18 tahun	6	9,23%
	Total	65	100,00%

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 4 halaman 194)

Berdasarkan Tabel 4.12, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan masa kerja kurang dari 4 tahun sebanyak 44 responden atau sebesar 67,69 persen dari total responden, responden dengan masa kerja antara 4-8 tahun sebanyak 13 responden atau sebesar 20,00 persen dari total responden, responden dengan masa kerja antara 14-18 tahun sebanyak 2 responden atau sebesar 3,08 persen dari total responden, dan responden dengan masa kerja lebih dari 18 tahun sebanyak 6 responden atau sebesar 9,23 persen dari total responden. Dari data karakteristik responden

berdasarkan masa kerja tersebut dapat diketahui lanjut bahwa jumlah responden tertinggi yaitu responden yang telah bekerja kurang dari 4 tahun sedangkan jumlah responden terendah yaitu responden yang telah bekerja 14 – 18 tahun. Dari data karakteristik responden berdasarkan masa kerja tersebut dapat diketahui lebih lanjut bahwa jumlah responden tertinggi yaitu responden dengan masa kerja kurang dari 4 tahun.

1.2.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Dari hasil pengumpulan data, berikut merupakan rincian karakteristik responden berdasarkan gaji:

Tabel 4.13 Karakteristik Responden berdasarkan Gaji

No.	Gaji	Jumlah	Presentase
1.	Kurang dari Rp 2.000.000,00	39	60,00%
2.	Rp 2.000.000,00 – Rp 3.000.000,00	17	26,15%
3.	Rp 3.000.000,00 – Rp 4.000.000,00	2	3,08%
4.	Lebih dari Rp 4.000.000,00	7	10,77%
Total		65	100,00%

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 4, halaman 194)

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan gaji kurang dari Rp 2.000.000,00 sebanyak 39 responden atau sebesar 60 persen dari total responden, responden dengan gaji Rp 2.000.000,00 – Rp 3.000.000,00 sebanyak 17 responden atau sebesar 26,15 persen dari total responden, responden dengan gaji Rp 3.000.000,00 – 4.000.000,00 sebanyak 2 responden atau sebesar 3,08 persen dari total responden, dan responden dengan gaji lebih dari Rp 4.000.000,00 sebanyak 7 responden atau sebesar 10,77 persen dari total responden. Dari data karakteristik responden berdasarkan gaji tersebut dapat diketahui

lebih lanjut bahwa jumlah responden tertinggi yaitu responden dengan gaji kurang dari Rp 2.000.000,00.

1.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Data penelitian ini terdiri dari data variabel bebas, data variabel terikat, dan data variabel *intervening*. Variabel bebas pada penelitian ini adalah motivasi kerja (X_1) dan *employee engagement* (X_2), variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y); sedangkan variabel *intervening*-nya adalah kepuasan kerja (Z). Data yang diperoleh dari instrumen penelitian tersebut masih berupa data mentah sehingga melalui analisis deskriptif variabel ini data dari masing-masing variabel tersebut dikelompokkan dan disusun berdasarkan kelas-kelas interval atau sesuai dengan kategori tertentu dimana secara manual dapat ditentukan melalui penghitungan sebagai berikut:

Skor maksimum = 5, dan Skor minimum = 1, maka:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{jumlah kelas}} \\ &= \frac{5-1}{5} \end{aligned}$$

$$= 0,8$$

Berdasarkan hasil penentuan kelas interval tersebut maka berikut merupakan kategori data yang dapat dijadikan acuan dalam pengelompokkan data masing-masing variabel selanjutnya.

Tabel 4.14 Kategori Kelas Interval

Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Cukup
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019

1.2.2.1 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X_1)

Variabel Motivasi Kerja (X_1) pada instrumen kuesioner penelitian ini terdiri dari 18 butir (*item*) dimana hasil analisis data dari pengisian kuesioner tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X_1)

No.	Butir (<i>item</i>)	Mean	Keterangan
	Aspek Intrinsic Motivation		
1.	Minat dalam melakukan pekerjaan	4,00	Tinggi
2.	Kenyaman dalam melakukan pekerjaan	3,95	Tinggi
3.	Rasa senang dalam melakukan pekerjaan	3,92	Tinggi
	<i>Mean</i>	3,96	Tinggi
	Aspek Integrated Regulation		
4.	Kesesuaian pekerjaan dengan harapan pribadi	3,66	Tinggi
5.	Kesesuaian pekerjaan dengan kemauan pribadi	3,69	Tinggi
6.	Kesesuaian pekerjaan dengan standar pribadi	3,63	Tinggi
	<i>Mean</i>	3,66	Tinggi
	Aspek Identified Regulation		
7.	Dorongan kerja untuk kepentingan perusahaan	3,82	Tinggi
8.	Dorongan kerja untuk kepuasan pelanggan	4,00	Tinggi
9.	Dorongan kerja sesuai prosedur	4,03	Tinggi
	<i>Mean</i>	3,95	Tinggi
	Aspek Introjected Regulation		
10.	Dorongan kerja untuk prestasi kerja	3,82	Tinggi
11.	Dorongan kerja untuk nama baik pribadi	3,83	Tinggi
12.	Dorongan kerja untuk memenuhi tuntutan sosial	3,78	Tinggi
	<i>Mean</i>	3,81	Tinggi
	Aspek External Regulated		
13.	Dorongan kerja untuk memperoleh penghasilan	3,63	Tinggi
14.	Dorongan kerja untuk memenuhi kebutuhan hidup	4,02	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.15

15.	Dorongan kerja untuk kemandirian	4,05	Tinggi
	<i>Mean</i>	3,90	Tinggi
	Aspek Amotivation		
16.	Bekerja tanpa memahami tujuan tugas kerja	3,49	Tinggi
17.	Bekerja tanpa mengharap apapun	3,46	Tinggi
18.	Bekerja tanpa kesungguhan	3,45	Tinggi
	<i>Mean</i>	3,47	Tinggi
	<i>Mean Total</i>	3,79	Tinggi

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 4, halaman 194)

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa dari 65 responden rata-rata (*mean*) penilaian responden mengenai variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 3,79 dimana dalam hal ini diartikan bahwa motivasi kerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Dari keenam dimensi motivasi kerja, dimensi *intrinsic motivation* merupakan dimensi tertinggi dengan nilai *mean* 3,96 atau termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan dimensi motivasi kerja terendah yaitu pada dimensi *Amotivation* dengan nilai *mean* 3,47 namun masih termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi kerja karyawan Baitul Mu'amalat Al Hikmah (BMA) Kabupaten Blora dalam kategori tinggi.

Adapun distribusi frekuensi variabel motivasi kerja (X_1) disajikan pada Tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.16 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_1)

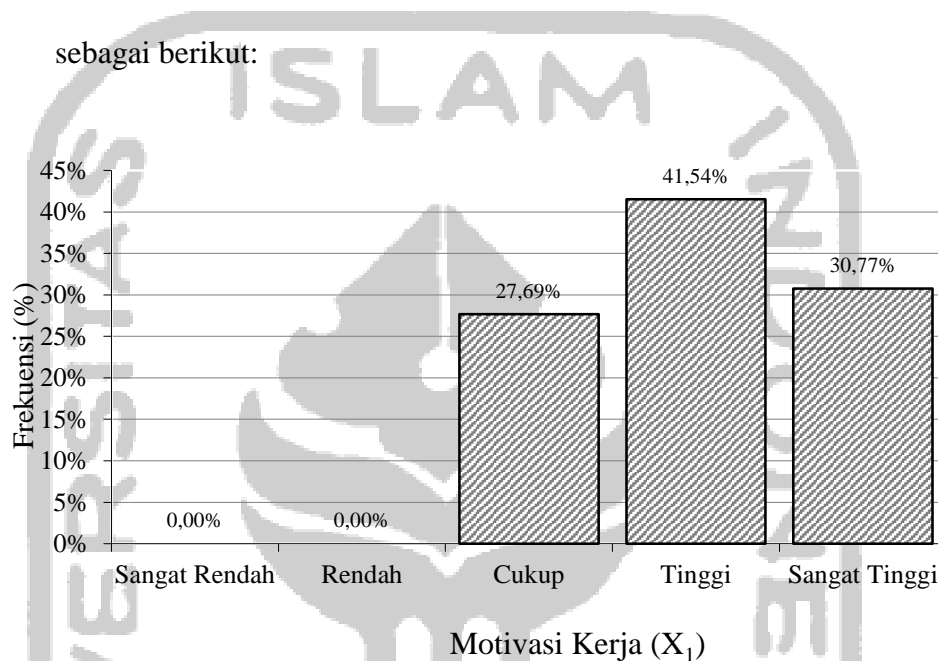
No.	Kategori	Interval Skor	Frekuensi	
			f	%
1.	Sangat Tinggi	4,21 – 5,00	20	30,77
2.	Tinggi	3,41 – 4,20	27	41,54
3.	Cukup	2,61 – 3,40	18	27,69
4.	Rendah	1,81 – 2,60	0	0,00

Lanjutan Tabel 4.16

5.	Sangat Rendah	1,00 – 1,80	0	0,00
Jumlah			65	100,00

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 4 halaman 195)

Dari Tabel 4.16, dapat disajikan dalam bentuk grafik histogram sebagai berikut:



Gambar 4.1 Motivasi Kerja Karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA) Kabupaten Blora

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 7, halaman 203)

Berdasarkan Tabel 4.16 yang disajikan pada Gambar 4.1, diketahui bahwa dari 65 orang responden terdapat sebanyak 30,8 persen responden menyatakan motivasi kerjanya sangat tinggi, 41,5 persen tinggi, dan 27,7 persen cukup; serta tidak ada responden yang menyatakan rendah dan sangat rendah.

1.2.2.2 Analisis Deskriptif *Employee Engagement* (X2)

Variabel *Employee Engagement* (X2) pada instrumen kuesioner penelitian ini terdiri dari 13 butir (*item*) dimana hasil analisis data dari pengisian kuesioner tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut ini:

Tabel 4.17 Analisis Deskriptif Variabel *Employee Engagement* (X₂)

No.	Butir (<i>item</i>)	Mean	Keterangan
	Aspek Vigor		
19.	Energi dalam melakukan pekerjaan	4,03	Tinggi
20.	Ketahanan mental dalam melakukan pekerjaan	3,89	Tinggi
21.	Kegigihan dalam menghadapi kesulitan kerja	3,83	Tinggi
22.	Kesediaan berupaya lebih untuk pekerjaan	3,88	Tinggi
	<i>Mean</i>	3,91	Tinggi
	Aspek Dedication		
23.	Kesungguhan dalam bekerja	4,23	Sangat Tinggi
24.	Antusiasme dalam bekerja	4,05	Tinggi
25.	Kemampuan menginspirasi dalam pekerjaan	3,97	Tinggi
26.	Rasa bangga dengan pekerjaan	3,98	Tinggi
27.	Tingkat tantangan dalam pekerjaan	3,89	Tinggi
	<i>Mean</i>	4,02	Tinggi
	Aspek Absorption		
28.	Tingkat konsentrasi dalam bekerja	3,95	Tinggi
29.	Tingkat perhatian dalam bekerja	4,00	Tinggi
30.	Tingkat penghayatan dalam bekerja	3,74	Tinggi
31.	Tingkat kecenderungan lupa waktu saat bekerja	3,88	Tinggi
	<i>Mean</i>	3,89	Tinggi
	<i>Mean Total</i>	3,94	Tinggi

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 4, halaman 196)

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui bahwa dari 65 responden rata-rata (*mean*) penilaian responden mengenai *employee engagement* (X₂) sebesar 3,94 dimana dalam hal ini termasuk dalam kategori tinggi. Dimensi *employee engagement* dengan nilai rata-rata (*mean*) tertinggi yaitu pada dimensi *dedication* dengan nilai *mean* 4,02 dimana termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan dimensi *employee engagement* dengan nilai rata-rata (*mean*) terendah yaitu pada dimensi *Vigor* dengan nilai rata-rata (*mean*) 3,91 namun masih selisih tipis dengan dimensi *absorption* yang memiliki nilai rata-rata (*mean*) 3,94 sehingga kedua dimensi tersebut

juga masih termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa *employee engagement* Baitul Mu'amalat Al Hikmah (BMA) Kabupaten Blora dalam kategori tinggi.

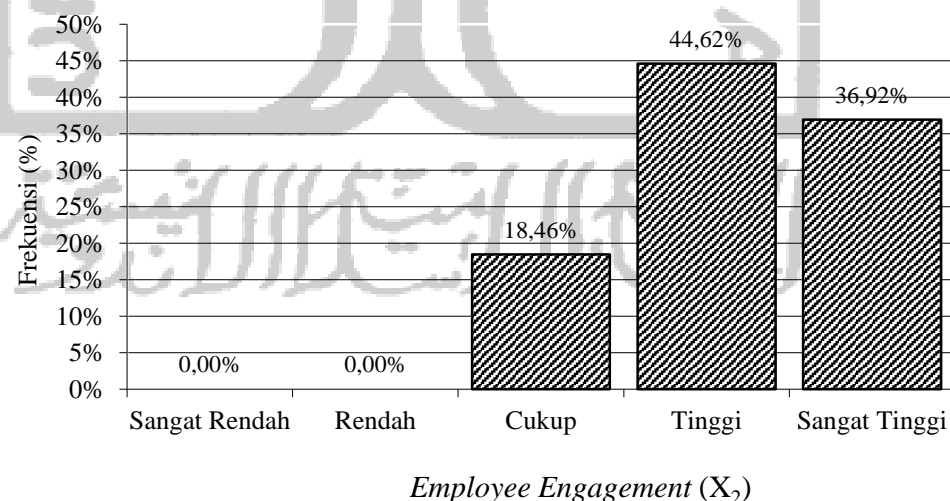
Adapun distribusi frekuensi data variabel *employee engagement* (X_2) disajikan pada Tabel 4.18 berikut ini:

Tabel 4.18 Distribusi Frekuensi Variabel *Employee Engagement* (X_2)

No.	Kategori	Interval Skor	Frekuensi	
			f	%
1.	Sangat Tinggi	4,21 – 5,00	24	36,92
2.	Tinggi	3,41 – 4,20	29	44,62
3.	Cukup	2,61 – 3,40	12	18,46
4.	Rendah	1,81 – 2,60	0	0,00
5.	Sangat Rendah	1,00 – 1,80	0	0,00
Jumlah			65	100,00

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 4, halaman 197)

Dari Tabel 4.18, distribusi frekuensi *employee engagement* tersebut secara visual dapat disajikan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4.2 *Employee Engagement* Karyawan Baitul Mu'amalat Al Hikmah (BMA) Kabupaten Blora

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 7, halaman 197)

Berdasarkan Tabel 4.18 yang disajikan pada Gambar 4.2, diketahui bahwa dari 65 orang responden sebagai sampel penelitian; 36,9% menyatakan *employee engagement*-nya sangat tinggi, 44,6% tinggi, dan 18,5% cukup; serta tidak ada responden yang menyatakan rendah dan sangat rendah.

1.2.2.3 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Z)

Variabel Kepuasan Kerja (Z) pada instrumen kuesioner penelitian ini terdiri dari 15 butir (*item*) dimana hasil analisis data dari pengisian kuesioner tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.19 berikut:

Tabel 4.19 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Butir (<i>item</i>)	Mean	Keterangan
	Aspek Keamanan Pekerjaan		
32.	Kemampuan perusahaan dalam memberdayakan karyawan dengan baik	4,12	Tinggi
33.	Kemampuan perusahaan dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan	4,23	Sangat Tinggi
34.	Kemampuan perusahaan dalam memenuhi standar kebutuhan karyawan	4,05	Tinggi
	<i>Mean</i>	4,13	Tinggi
	Aspek Upah dan Kompensasi Lainnya		
35.	Kesesuaian upah dengan kontribusi kerja	3,98	Tinggi
36.	Kesesuaian tunjangan dengan stabilitas kinerja	3,97	Tinggi
37.	Kesesuaian tunjangan dengan kebutuhan pribadi	3,89	Tinggi
	<i>Mean</i>	3,95	Tinggi
	Aspek Sosial		
38.	Kesempatan bekerjasama dengan rekan kerja	4,06	Tinggi
39.	Kesempatan berinteraksi dengan orang lain saat bekerja	4,18	Tinggi
40.	Kesempatan memberikan bantuan kepada orang lain saat bekerja	4,06	Tinggi
	<i>Mean</i>	4,10	Tinggi
	Aspek Pengawasan		
41.	Tingkat keadilan perlakuan atasan	4,00	Tinggi
42.	Tingkat dukungan atasan dalam pekerjaan	3,80	Tinggi
43.	Tingkat bantuan atasan dalam pekerjaan	4,00	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.19

	<i>Mean</i> Aspek Pengawasan	3,93	Tinggi
	Aspek Pertumbuhan		
44.	Kesempatan dalam meningkatkan kinerja	4,14	Tinggi
45.	Kesempatan dalam memperbaiki kemampuan	4,06	Tinggi
46.	Kesempatan peningkatan keterampilan kerja	4,11	Tinggi
	<i>Mean</i>	4,10	Tinggi
	<i>Mean</i> Total	4,04	Tinggi

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 4, halaman 196)

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat diketahui bahwa dari 65 responden rata-rata (*mean*) penilaian responden mengenai variabel kepuasan kerja (*Z*) sebesar 4,04 dimana dalam hal ini termasuk dalam kategori tinggi. Dimensi kepuasan kerja dengan rata-rata (*mean*) tertinggi yaitu pada dimensi keamanan pekerjaan dengan nilai *mean* 4,13 dimana termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan rata-rata (*mean*) terendah yaitu pada Dimensi pengawasan dengan nilai rata-rata (*mean*) 3,93 namun masih termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja karyawan Baitul Mu'amalat Al Hikmah (BMA) Kabupaten Blora dalam kategori tinggi.

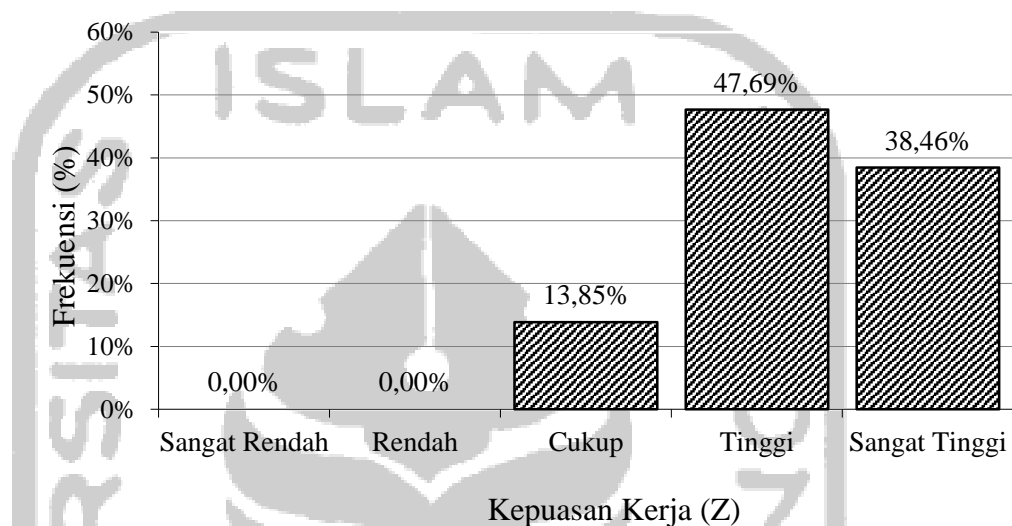
Adapun distribusi frekuensi data variabel Kepuasan Kerja (*Z*) disajikan pada Tabel 4.20 berikut ini:

Tabel 4.20 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan (*Z*)

No.	Kategori	Interval Skor	Frekuensi	
			f	%
1.	Sangat Tinggi	4,21 – 5,00	25	38,85
2.	Tinggi	3,41 – 4,20	31	47,69
3.	Cukup	2,61 – 3,40	9	13,86
4.	Rendah	1,81 – 2,60	0	0,00
5.	Sangat Rendah	1,00 – 1,80	0	0,00
Jumlah			65	100,00

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 4, halaman 197)

Dari Tabel 4.20, distribusi frekuensi kepuasan kerja karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA) Kabupaten Blora secara visual dapat disajikan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4.3 Kepuasan Kerja Karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA) Kabupaten Blora

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 7, halaman 197)

Berdasarkan Tabel 4.20 yang disajikan pada Gambar 4.3, diketahui bahwa dari 65 orang responden sebagai sampel penelitian; 38,5% menyatakan kepuasan kerjanya sangat tinggi, 47,7% tinggi, dan 13,8% cukup; serta tidak ada responden yang menyatakan rendah dan sangat rendah.

1.2.2.4 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) pada instrumen kuesioner penelitian ini terdiri dari 19 butir (*item*) dimana hasil analisis data dari pengisian kuesioner tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.21 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Butir (<i>item</i>)	Mean	Keterangan
	Aspek Quality		
47.	Kemampuan bekerja sesuai standar	4,06	Tinggi
48.	Kemampuan bekerja secara optimal	4,06	Tinggi
49.	Kemampuan bekerja secara ideal	4,11	Tinggi
	<i>Mean</i>	4,08	Tinggi
	Aspek Quantity		
50.	Kemampuan memenuhi jumlah kehadiran kerja	4,02	Tinggi
51.	Kemampuan memenuhi standar waktu kerja	3,94	Tinggi
52.	Kemampuan memenuhi target-target kerja	4,08	Tinggi
	<i>Mean</i>	4,01	Tinggi
	Aspek Timeliness		
53.	Kemampuan menyelesaikan tugas-tugas kerja sesuai sesuai jadwal	3,98	Tinggi
54.	Kemampuan memenuhi sasaran-sasaran kerja tepat waktu	3,89	Tinggi
55.	Kemampuan memanfaatkan waktu kerja secara optimal	3,85	Tinggi
56.	Kemampuan memanfaatkan sisa waktu kerja dengan baik	3,92	Tinggi
	<i>Mean</i>	3,91	Tinggi
	Aspek Cost Effectiveness		
57.	Kemampuan meminimalisir kesalahan kerja	3,74	Tinggi
58.	Kemampuan menggunakan waktu kerja secara efektif	3,98	Tinggi
59.	Kemampuan memanfaatkan fasilitas kerja secara efektif	4,08	Tinggi
	<i>Mean</i>	3,93	Tinggi
	Aspek Need for Supervision		
60.	Kemampuan melaksanakan tugas kerja sesuai instruksi	3,94	Tinggi
61.	Kemampuan melaksanakan tugas kerja secara mandiri	4,00	Tinggi
62.	Kemampuan melaksanakan tugas kerja tanpa perlu pengawasan	3,80	Tinggi
	<i>Mean</i>	3,91	Tinggi
	Aspek Interpersonal Impact		
63.	Kemampuan meningkatkan kerjasama dengan rekan kerja	4,05	Tinggi
64.	Kemampuan meningkatkan hubungan yang baik dengan rekan kerja	3,94	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.21

65.	Kemampuan meningkatkan sikap yang positif diantara rekan kerja	4,08	Tinggi
	<i>Mean</i>	4,02	Tinggi
	<i>Mean Total</i>	3,97	Tinggi

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 4, halaman 196)

Berdasarkan Tabel 4.21 dapat diketahui bahwa dari 65 responden rata-rata (*mean*) penilaian responden mengenai variabel kepuasan kerja (*Z*) sebesar 3,97 dimana dalam hal ini termasuk dalam kategori tinggi. Dimensi kepuasan kerja dengan rata-rata (*mean*) tertinggi yaitu pada dimensi keamanan pekerjaan dengan nilai *mean* 4,13 dimana termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan rata-rata (*mean*) terendah yaitu pada dimensi pengawasan dengan nilai rata-rata (*mean*) 3,93 namun masih termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kinerja karyawan Baitul Mu'amalat Al Hikmah (BMA) Kabupaten Blora dalam kategori tinggi.

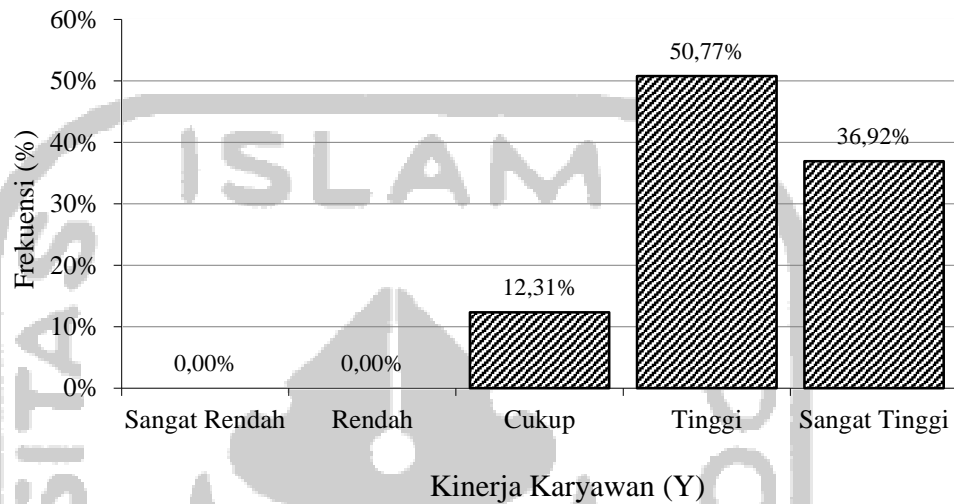
Adapun distribusi frekuensi data variabel kinerja karyawan (*Y*) disajikan pada Tabel 4.22 berikut ini:

Tabel 4.22. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (*Y*)

No.	Kategori	Interval Skor	Frekuensi	
			f	%
1.	Sangat Tinggi	4,21 – 5,00	24	36,92
2.	Tinggi	3,41 – 4,20	33	50,77
3.	Cukup	2,61 – 3,40	8	12,31
4.	Rendah	1,81 – 2,60	0	0,00
5.	Sangat Rendah	1,00 – 1,80	0	0,00
Jumlah			65	100,00

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 4, halaman 195)

Dari tabel 4.21, distribusi frekuensi kinerja karyawan secara visual dapat disajikan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4.4. Kinerja Karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA) Kabupaten Blora

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 7, halaman 195)

Berdasarkan Tabel 4.21 yang disajikan pada Gambar 4.4, diketahui bahwa dari 65 orang responden sebagai sampel penelitian; 36,9% menyatakan kinerjanya sangat tinggi, 50,8% tinggi, dan 12,3% cukup; serta tidak ada responden yang menyatakan rendah dan sangat rendah.

1.3 Analisis Inferensial

1.3.1 Uji Asumsi Klasik

Analisis data pada penelitian ini menggunakan statistik inferensial atau statistik parametrik berupa analisis korelasi dan analisis regresi ganda (*multiple regression*), oleh karena itu dalam memenuhi beberapa asumsi atau prasyarat analisis, uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini antara lain: (1) data berdistribusi normal, (2) tidak terjadi multikolinier; dan (3) tidak terjadi heterokedastisitas.

1.3.1.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas sebaran data pada penelitian ini dipergunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil perhitungan uji normalitas sebaran secara ringkas dapat dilihat dalam tabel 4.23 berikut ini.

Tabel 4.23 Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Sebaran

Distribusi Data Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	p-Value	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X_1)	0,867	0,441	Normal
<i>Employee Engagement</i> (X_2)	0,563	0,910	Normal
Kepuasan Kerja (Z)	0,583	0,886	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,672	0,757	Normal

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 5, halaman 196)

Berdasarkan tabel 4.23, diketahui *Kolmogorov-Smirnov Z* semuanya $p > 0,05$, disimpulkan tidak ada perbedaan frekuensi observasi (hasil) dengan frekuensi harapan normal, berarti semua data pada penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian semua data pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas sebaran.

1.3.1.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan tumpang tindih antar variabel bebas. Uji ini diperlukan, karena penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat *Tolerance* dan VIF. Apabila diperoleh *tolerance* mendekati 1, dan VIF tidak lebih dari 10, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.24 Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel Bebas	Collinearity Statistics		Kesimpulan
		Tolerance	VIF	
1.	Motivasi Kerja (X_1)	0,678	1,474	Tidak Multikolinieritas
2.	<i>Employee Engagement</i> (X_2)	0,656	1,525	Tidak Multikolinieritas
3.	Kepuasan Kerja (Z)	0,584	1,713	Tidak Multikolinieritas

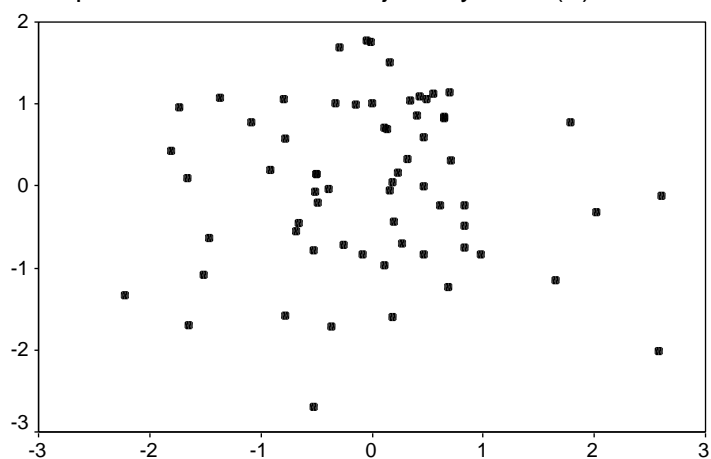
Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 5, halaman 196)

1.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan pengujian secara grafis, yaitu grafik scatterplot. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka terjadi homoskedastisitas dan model regresi yang baik adalah bila terjadi homoskedastisitas. Dengan bantuan komputer, dapat disajikan *scatterplot* sebagai berikut:

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Regression Standardized Residual

Gambar 4.5 Grafik *Scatterplot*

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 5, halaman 197)

Grafik di atas menunjukkan bahwa grafik yang dibentuk oleh *scatterplot of regression standardized predicted value* dengan *standardized residual* berada di sekitar 0. Dengan demikian regresi tersebut di atas tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

1.3.2 Analisis Regresi Tahap I

Hasil analisis regresi tahap pertama dengan variabel terikat kepuasan kerja (*dependent variable*), dan sebagai variabel bebas (*independent variable*) motivasi kerja dan *employee engagement* secara ringkas disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.25 Hasil Regresi Berganda Tahap I

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig. (p)
	B	Std. Error			
(Constant)	1,221	0,428	--	2,853	0,006
Motivasi Kerja (X ₁)	0,336	0,102	0,359	3,305	0,002
Employee Engagement (X ₂)	0,392	0,107	0,399	3,670	0,001
R	= 0,645				
R Square (R ²)	= 0,416				
Std Error of the Estimate (e)	= 0,411				
Fhitung	= 22,113				
Sig. (p)	= 0,000				

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 6, halaman 198)

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi Ganda (*Multiple Correlation*)

R² = Koefisien Determinan

Sig. = Signifikansi atau *p-value*

*) = Signifikan pada taraf 5%

1.3.2.1 Persamaan Regresi

Bentuk persamaan regresi untuk tahap I adalah sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Z = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Variabel X_1

b_2 = Koefisien Regresi Variabel X_2

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil regresi tahap I sebagaimana disajikan pada Tabel 4.25 dimana diperoleh hasil perhitungan konstanta dan koefisien beta masing-masing variabel maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 1,221 + 0,336X_1 + 0,392X_2$$

1.3.2.2 Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Pertama (H_1)

a. Rumusan Hipotesis

H_1 : "Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan"

H_{01} : "Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan"

b. Diperoleh nilai koefisien regresi (*estimate*) pada analisis regresi tahap kedua yang disajikan pada Tabel 4.25 sebesar 0,336; t_{hitung} 3,305 dengan $p = 0,000$. Terbukti $p < 0,05$ dan arahnya positif; hal ini memberikan informasi bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_1 diterima.

c. Kesimpulan:

Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA) Yogyakarta, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA) Yogyakarta.

2. Uji Hipotesis Kedua (H_2)

a. Rumusan Hipotesis

H_2 : "Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan"

H_{02} : "Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan"

b. Diperoleh nilai koefisien regresi (*estimate*) pada analisis regresi tahap kedua yang disajikan pada Tabel 4.25 sebesar 0,392; t_{hitung} 3,670 dengan $p = 0,000$. Terbukti $p < 0,05$ dan arahnya positif; hal

ini memberikan informasi bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_2 diterima.

c. Kesimpulan:

Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi *employee engagement* karyawan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA) Yogyakarta, dan sebaliknya semakin rendah *employee engagement* karyawan semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA) Yogyakarta.

3. Uji Hipotesis Ketiga (H_3)

a. Rumusan Hipotesis

H_6 : "Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan"

H_{06} : "Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan"

b. Dari hasil analisis yang disajikan pada Tabel 4.25; diperoleh nilai koefisien regresi korelasi ganda (R) sebesar 0,645; R^2 0,416; F_{Regresi} 22,113 dengan $p= 0,000$. Terbukti $p<0,05$ dan arahnya positif; hal ini memberikan informasi bahwa terdapat pengaruh positif dan

signifikan motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_3 diterima.

c. Kesimpulan:

Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja dan *employee engagement* karyawan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA) Yogyakarta, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja dan *employee engagement* karyawan semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA) Yogyakarta.

1.3.2.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil estimasi persamaan regresi pada analisis regresi, diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,645 dan koefisien determinasi determinan (R^2) sebesar 0,416. Besarnya angka koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketepatan (*goodness of fit*) dari hubungan fungsi tersebut adalah 0,416 yang berarti bahwa secara statistik variabel independen motivasi kerja dan *employee engagement* memberikan kontribusi secara simultan terhadap kepuasan kerja sebesar 41,6%.

1.3.3 Analisis Regresi Tahap II

Hasil analisis regresi tahap kedua dengan variabel terikat kinerja karyawan (*dependent variable*), dan sebagai variabel bebas (*independent variable*) motivasi kerja, *employee engagement*, dan kepuasan kerja secara ringkas disajikan pada Tabel 4.26 berikut ini.

Tabel 4.26 Hasil Regresi Berganda Tahap II

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig. (p)
	B	Std. Error			
(Constant)	0,558	0,343	--	1,625	0,109
Motivasi Kerja (X ₁)	0,374	0,082	0,404	4,589	0,000
Employee Engagement (X ₂)	0,506	0,086	0,518	5,896	0,000
R	= 0,839				
R Square (R ²)	= 0,704				
Std Error of the Estimate (e)	= 0,293				
F _{hitung}	= 48,246				
Sig. (p)	= 0,000				

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 6, halaman 199)

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi Ganda (*Multiple Correlation*)

R² = Koefisien Determinan

Sig. = Signifikansi atau *p-value*

*) = Signifikan pada taraf 5%

1.3.3.1 Persamaan Regresi

Bentuk persamaan regresi untuk tahap II adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien Regresi Variabel X₁
- b₂ = Koefisien Regresi Variabel X₂
- X₁ = Motivasi Kerja
- X₂ = *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil regresi tahap I sebagaimana disajikan pada Tabel 4.26 dimana diperoleh hasil perhitungan konstanta dan koefisien beta masing-masing variabel maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,558 + 0,374X_1 + 0,506X_2$$

1.3.3.2 Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Keempat (H₄)

a. Rumusan Hipotesis

H_a: "Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan"

H₀: "Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan"

b. Diperoleh nilai koefisien regresi (*estimate*) pada analisis regresi tahap kedua yang disajikan pada Tabel 4.26 sebesar 0,374; *t*_{hitung} 4,589 dengan *p* = 0,000. Terbukti *p* < 0,05 dan arahnya positif; hal ini memberikan informasi bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H₀₄ ditolak dan H₄ diterima.

b. Kesimpulan:

Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA) Yogyakarta, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan semakin rendah pula kinerja karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA) Yogyakarta.

2. Uji Hipotesis Kelima (H_5)

a. Rumusan Hipotesis

H_a : "Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan"

H_0 : "Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan"

b. Diperoleh nilai koefisien regresi (*estimate*) pada analisis regresi tahap kedua yang disajikan pada Tabel 4.26 sebesar 0,506; t_{hitung} 5,896 dengan $p = 0,000$. Terbukti $p < 0,05$ dan arahnya positif; hal ini memberikan informasi bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_{05} ditolak dan H_5 diterima.

c. Kesimpulan:

Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *employee engagement* karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan

Baitul Mu'amalat Al Hikmah (BMA) Yogyakarta, dan sebaliknya semakin rendah *employee engagement* karyawan semakin rendah pula kinerja karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA) Yogyakarta.

3. Uji Hipotesis Keenam (H₆)

a. Rumusan Hipotesis:

H_a: "Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan secara simultan"

H₀: "Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan secara simultan"

b. Dari hasil analisis yang disajikan pada Tabel 4.26; diperoleh nilai koefisien regresi korelasi ganda (R) sebesar 0,786; R² 0,618; F_{Regresi} 48,248 dengan p= 0,000. Terbukti p<0,05 dan arahnya positif; hal ini memberikan informasi bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan secara simultan. Dengan demikian H₀₃ ditolak dan H₃ diterima.

c. Kesimpulan:

Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja dan *employee engagement* karyawan

semakin tinggi pula kinerja karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA) Yogyakarta, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja dan *employee engagement* karyawan semakin rendah pula kinerja karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA) Yogyakarta.

1.3.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil estimasi persamaan regresi pada analisis regresi, diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,839 dan koefisien determinasi determinan (R^2) sebesar 0,704. Besarnya angka koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketepatan (*goodness of fit*) dari hubungan fungsi tersebut adalah 0,704 yang berarti bahwa secara statistik variabel independen motivasi kerja, *employee engagement*, dan kepuasan kerja memberikan kontribusi secara simultan terhadap kepuasan kerja sebesar 70,4%.

1.3.4 Analisis Regresi Tahap III

Hasil analisis regresi tahap ketiga dengan variabel terikat kinerja karyawan (*dependent variable*), dan sebagai variabel bebas (*independent variable*) motivasi kerja, *employee engagement*, dan kepuasan kerja secara ringkas disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.27 Hasil Regresi Berganda Tahap III

Variabel Bebas	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig. (p)
	B	Std. Error			
(Constant)	0,095	0,324	--	0,293	0,770
Motivasi Kerja (X_1)	0,247	0,079	0,266	3,141	0,003

Lanjutan Tabel 4.27

<i>Employee Engagement (X₂)</i>	0,357	0,084	0,366	4,246	0,000
Kepuasan Kerja (Z)	0,379	0,091	0,382	4,187	0,00
R	= 0,839				
R Square (R ²)	= 0,704				
Std Error of the Estimate (e)	= 0,293				
F _{hitung}	= 48,246				
Sig. (p)	= 0,000				

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 6, halaman 200)

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi Ganda (*Multiple Correlation*)

R² = Koefisien Determinan

Sig. = Signifikansi atau *p-value*

*) = Signifikan pada taraf 5%

1.3.4.1 Persamaan Regresi

Bentuk persamaan regresi untuk tahap III adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + Z$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Variabel X₁

b₂ = Koefisien Regresi Variabel X₂

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil regresi tahap I sebagaimana disajikan pada Tabel 4.27 dimana diperoleh hasil perhitungan konstanta dan koefisien beta

masing-masing variabel maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,095 + 0,247X_1 + 0,357X_2 + 0,379Z$$

1.3.4.2 Uji Hipotesis Ketujuh (H₇)

1. Rumusan Hipotesis

H_a: "Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan"

H_o: "Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan"

2. Diperoleh nilai koefisien regresi (*estimate*) pada analisis regresi tahap kedua yang disajikan pada Tabel 4.27 sebesar 0,379; t_{hitung} 4,187 dengan $p = 0,000$. Terbukti $p < 0,05$ dan arahnya positif; hal ini memberikan informasi bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_{o7} ditolak dan H₇ diterima.

3. Kesimpulan:

Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA)

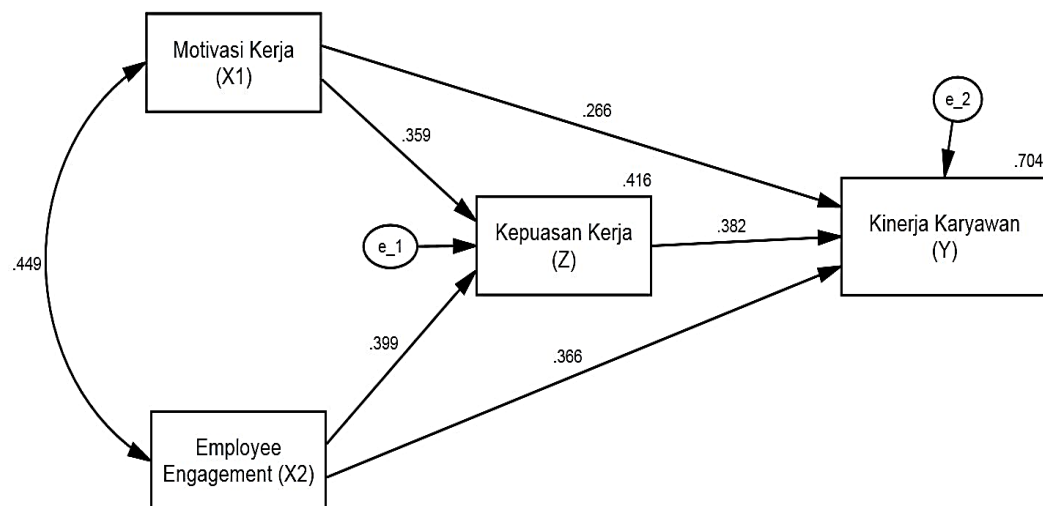
Yogyakarta, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan semakin rendah pula kinerja karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA) Yogyakarta.

1.3.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil estimasi persamaan regresi pada analisis regresi, diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,839 dan koefisien determinasi determinan (R^2) sebesar 0,704. Besarnya angka koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketepatan (*goodness of fit*) dari hubungan fungsi tersebut adalah 0,704 yang berarti bahwa secara statistik variabel independen motivasi kerja, *employee engagement*, dan kepuasan kerja memberikan kontribusi secara simultan terhadap kepuasan kerja sebesar 70,4%.

1.3.5 Analisis Jalur

Dikarenakan analisis regresi menunjukkan pengaruh yang signifikan, maka dilanjutkan dengan analisis berikutnya, yaitu analisis jalur (*path analysis*).



Gambar 4.6 Hasil Analisis Jalur dengan AMOS 23
Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 7, halaman 201)

Analisis ini menggunakan bantuan *software* AMOS 23.0, yang menghasilkan nilai *Critical Ratio* (CR) dan nilai *Probability* (P). Nilai CR hasil olah data, dibandingkan dengan batasan statistik yang disyaratkan, yaitu diatas 1.96 untuk nilai CR dan dibawah 0.05 untuk nilai P. Adapun hasil pengujian disajikan pada tabel 4.28 berikut ini.

Tabel 4.28 *Regression Weights*

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z	←	X ₁	.336	.100	3.358	***	par_2
Z	←	X ₂	.392	.105	3.728	***	par_4
Y	←	X ₂	.357	.082	4.349	***	par_1
Y	←	Z	.379	.088	4.289	***	par_3
Y	←	X ₁	.247	.077	3.218	.001	par_5

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 7, halaman 202)

Keterangan:

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Employee Engagement

Z = Kepuasan Kerja

Y₂ = Kinerja Karyawan

1.3.5.1 Analisis Pengaruh dalam Model

Analisis selanjutnya adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berdasarkan hasil analisis dengan *software* AMOS; secara ringkas dapat disajikan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung masing-masing variabel eksogen (*independent variable*) terhadap variabel endogen (*dependent variable*) seperti tersaji pada tabel berikut ini.

Tabel 4.29 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen

Variabel Endogen/ <i>Dependent</i>	Variabel Eksogen/ <i>Independent</i>	<i>Effects (%)</i>		
		<i>Direct</i>	<i>Indirect</i>	Total
Kepuasan Kerja (Z)	Motivasi Kerja (X ₁)	35,9	--	35,9
	<i>Employee Engagement</i> (X ₂)	39,9	--	39,9
Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X ₁)	26,6	13,7	40,3
	<i>Employee Engagement</i> (X ₂)	36,6	15,2	51,8
	Kepuasan Kerja (Z)	38,2	--	38,2

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 7, halaman 201)

Pengujian pengaruh motivasi kerja (X₁) dan *employee engagement* (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) yang di-*intervening* oleh kepuasan kerja (Z) dilakukan dalam dua tahap analisis, yaitu menghitung besarnya pengaruh *intervening* dan menguji signifikansi pengaruh *intervening* dengan Uji Sobel. *Sobel Test* digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi pengaruh variabel laten kepuasan kerja (Z) dalam mengintervening pengaruh motivasi kerja (X₁) dan *employee engagement* (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.30 Perhitungan Uji Intervening (Uji Sobel)

Pengaruh Antar Variabel	Perhitungan	t _{hitung}	t _{tabel}	
X ₁ → Z → Y	a =	0.336	2,640	2,000
	Sa =	0.100		
	b =	0.379		
	Sb =	0.088		
	a ² =	0.112896		
	Sa ² =	0.010000		
	b ² =	0.143641		
	Sb ² =	0.007744		
	b ² Sa ² =	0.0014364100		
	a ² Sb ² =	0.0008742666		
	Sa ² Sb ² =	0.0000774400		
	c =	0.266		

Lanjutan Tabel 4.30

	c' =	0.137		
	ab =	0.129		
	Sab =	0.04886836		
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	a =	0.392	4,002	2,000
	Sa =	0.105		
	b =	0.379		
	Sb =	0.088		
	a ² =	0.153664		
	Sa ² =	0.011025		
	b ² =	0.143641		
	Sb ² =	0.007744		
	b ² Sa ² =	0.0015836420		
	a ² Sb ² =	0.0011899740		
	Sa ² Sb ² =	0.0000853776		
	c =	0.366		
	c' =	0.152		
	ab =	0.214		
	Sab =	0.053469558		

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 7, halaman 201)

Berdasarkan perhitungan uji intervening pada tabel 4.30 di atas, dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} 2,640 lebih besar dari t_{tabel} dengan db= 63 pada taraf signifikansi 5% 2,000.
2. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} 4,002 lebih besar dari t_{tabel} dengan db= 63 pada taraf signifikansi 5% 2,000.

1.3.6 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil dari beberapa rangkaian analisis inferensial, rekapitulasi hasil uji hipotesis penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.31 berikut.

Tabel 4.31 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Keterangan
H ₁	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja;	Terbukti
H ₂	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari <i>Employee Engagement</i> terhadap Kepuasan Kerja;	Terbukti
H ₃	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Kerja dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kepuasan Kerja secara simultan;	Terbukti
H ₄	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan;	Terbukti
H ₅	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan;	Terbukti
H ₆	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Kerja dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan secara simultan;	Terbukti
H ₇	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan;	Terbukti
H ₈	Terdapat pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang lebih besar daripada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Tidak Terbukti
H ₉	Terdapat pengaruh tidak langsung dari <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang lebih besar daripada pengaruh langsung <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan.	Tidak Terbukti

Sumber: Data primer peneliti diolah, 2019 (Lampiran 6, Halaman 198)

1.4 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah (BMA) Kabupaten Blora dimana telah diperoleh data dari 65 responden melalui pengumpulan data berupa kuesioner. Berdasarkan hasil pengumpulan data, diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 40 responden, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 25 responden. Berdasarkan usia, diketahui bahwa jumlah responden dengan usia kurang dari 26 tahun sebanyak 53 responden dimana merupakan jumlah responden dengan presentase tertinggi yaitu sebesar 81,54 persen. Berdasarkan tingkat pendidikan, diketahui bahwa jumlah responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 55 responden dimana merupakan jumlah responden dengan presentasi tertinggi yaitu sebesar 84,62 persen. Selanjutnya, berdasarkan status pernikahan, diketahui bahwa sebanyak 49 responden atau sebesar 75,38 persen responden berstatus belum menikah. Berdasarkan masa kerja, diketahui bahwa sebanyak 44 responden atau sebesar 67,69 persen responden merupakan responden dengan masa kerja kurang dari 4 tahun. Adapun berdasarkan gaji, diketahui bahwa sebanyak 39 responden atau sebesar 60 persen dari total responden merupakan responden dengan gaji kurang dari Rp 2.000.000,00.

Berdasarkan hasil pengumpulan data, diketahui bahwa penilaian responden mengenai motivasi kerja termasuk dalam kategori tinggi dengan rata-rata (*mean*) skor sebesar 3,79. Penilaian responden mengenai

employee engagement termasuk dalam kategori tinggi dengan rata-rata (*mean*) skor sebesar 3,94. Selanjutnya, penilaian responden mengenai kepuasan kerja termasuk dalam kategori tinggi dengan rata-rata (*mean*) skor sebesar 4,04. Adapun, penilaian responden mengenai kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi dengan rata-rata (*mean*) skor sebesar 3,97. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa penilaian responden mengenai motivasi kerja, *employee engagement*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara umum masih dalam kategori tinggi.

1.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari pengujian hipotesis pertama pada penelitian ini terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi (*estimate*) pada analisis regresi tahap kedua yang disajikan pada Tabel 4.8 sebesar 0,336; t_{hitung} 3,305 dengan $p < 0,05$ dan arahnya positif. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA) Kabupaten Blora, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA) Kabupaten Blora. Adapun berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) besar pengaruh langsung (*direct effect*) motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 35,9 persen.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini

konsisten dengan beberapa hasil penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Idris *et al.* (2018) pada 48 karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pusat Jakarta dimana menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga memverifikasi penelitian yang dilakukan oleh Barasa *et al.* (2018) dimana menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan bersama dengan variabel lain dalam penelitian tersebut.

Disisi lain, hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Breugh *et al.* (2018) dimana secara parsial menemukan bahwa hanya dimensi motivasi *intrinsik* dan *integrated* yang berhubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, hasil yang berbeda juga terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Kjeldsen & Hansen (2018) yang membandingkan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja antara karyawan sektor pelayanan publik dengan karyawan sektor swasta dimana menemukan bahwa motivasi kerja hanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan sektor publik.

Berdasarkan hasil penelitian dan verifikasi terhadap penelitian terdahulu dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dimana berarti bahwa peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal demikian sesuai dengan pendapat Sinambela (2016, p. 309) bahwa ‘apabila ingin

meningkatkan kepuasan kerja, salah satu yang perlu diperhatikan adalah membangun motivasi kerja yang tinggi'. Menurut Armstrong (2010, p. 217), motivasi kerja dapat terjadi melalui dua cara. Pertama, karyawan dapat termotivasi dengan mencari dan menyelesaikan pekerjaan yang memuaskan kebutuhan mereka atau setidaknya membuat mereka berharap bahwa tujuan-tujuan mereka akan tercapai. Kedua, karyawan dapat termotivasi oleh manajemen seperti upah, promosi, dan lain sebagainya. Dalam hal ini, Gagné & Deci (2005, p. 331) berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat dihasilkan dari motivasi baik secara intrinsik atau secara ekstrinsik dimana motivasi intrinsik melibatkan seseorang untuk melakukan pekerjaan karena ia berusaha memenuhi ketertarikan dan kepuasan dari pekerjaan tersebut, sedangkan motivasi ekstrinsik mendorong seseorang untuk mencapai hasil tertentu yang dapat menimbulkan kepuasan.

1.4.2 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis kedua, terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi (*estimate*) pada analisis regresi tahap kedua yang disajikan pada Tabel 4.8 sebesar 0,392; t_{hitung} 3,670 dengan $p < 0,05$ dan arahnya positif. Hal ini memberikan informasi bahwa semakin tinggi *employee engagement* karyawan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan *Baitul Mu'amalat*

Al Hikmah (BMA) Kabupaten Blora, dan sebaliknya semakin rendah *employee engagement* karyawan semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA) Kabupaten Blora. Adapun berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*), besar pengaruh langsung (*direct effect*) *employee engagement* terhadap kepuasan kerja sebesar 39,9 persen.

Di satu sisi, hasil penelitian ini konsisten dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Orgambidez-Ramos & Almeida (2017) pada staff keperawatan menemukan hasil positif dan signifikan dimana menyimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan salah satu elemen utama dalam kegiatan profesional yang meningkatkan tingkat kepuasan pada staff keperawatan. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Balasubramanian & Lathabhavan (2018) pada karyawan wanita yang bekerja di sektor perbankan di India, dimana dengan teknik analisis SEM menemukan hasil positif dan signifikan. Kemudian, Monica & Lathabhavan (2018) pada karyawan analis proyek dimana menemukan hasil positif dan signifikan.

Sedangkan disisi lain, terdapat penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda yaitu sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Ferreira (2018) pada manajer lini dari berbagai perusahaan, dimana melalui teknik analisis SEM menemukan bahwa secara parsial hanya dimensi *vigor* dan *dedication* yang berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja, sedangkan dimensi *absorption* tidak menunjukkan kontribusi yang signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian dan verifikasi terhadap penelitian terdahulu dapat dinyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dimana dalam hal ini berarti bahwa tingkat *employee engagement* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal demikian sesuai dengan pendapat Macey *et al.* (2009, p. 91) bahwa karyawan ingin melakukan pekerjaan dengan baik dan berkontribusi untuk keberhasilan organisasi, dimana bila hal tersebut dapat dilakukan sehingga peluang dalam keterlibatan karyawan semakin meningkat maka hal demikian akan berdampak positif pada kepuasan.

1.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Secara Simultan

Pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi korelasi ganda (R) sebesar 0,645; R^2 0,416; F_{Regresi} 22,113 dengan $p < 0,05$ dan arahnya positif, Hal ini memberikan informasi bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan *employee engagement* karyawan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA) Kabupaten Blora, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja dan *employee engagement* karyawan semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA) Kabupaten

Blora. Adapun berdasarkan koefisien determinan (R^2) sebesar 0,416 maka besarnya kontribusi motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA) Kabupaten Blora sebesar 41,6 persen.

Hasil penelitian ini konsisten dengan beberapa hasil penelitian terdahulu. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Idris *et al.* (2018) pada 48 karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pusat Jakarta dimana menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Barasa *et al.* (2018) dimana menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan bersama dengan variabel lain dalam penelitian tersebut. Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Orgambidez-Ramos & Almeida (2017) pada staff keperawatan menemukan hasil positif dan signifikan dimana menyimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan salah satu elemen utama dalam kegiatan profesional yang meningkatkan tingkat kepuasan pada staff keperawatan. Keempat, hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Balasubramanian & Lathabhavan (2018) pada karyawan wanita yang bekerja di sektor perbankan di India, dimana dengan teknik analisis SEM menemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan verifikasi terhadap penelitian terdahulu dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan dimana dalam hal ini berarti bahwa motivasi kerja dan *employee engagement* karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Suparyadi (2015, p. 438) berpendapat bahwa pada umumnya karyawan menginginkan untuk memperoleh ganjaran yang pantas yaitu gaji, upah, bonus dan promosi yang sesuai dengan upaya-upaya yang dilakukannya dalam mengerahkan pikiran, tenaga, waktu, dan kemungkinan menghadapi risiko pekerjaan sehingga apabila ganjaran yang ia terima itu sesuai maka karyawan tersebut akan merasa puas, tetapi apabila ganjaran yang diperoleh dirasakan tidak sesuai maka ia akan kecewa atau tidak puas. Dalam hal ini, upaya-upaya yang dilakukan karyawan dapat bersumber dari motivasi kerja baik secara intrinsik maupun ekstrinsik dimana berperan dalam menggerakkan dan mendorong karyawan untuk bekerja. Selain itu, upaya-upaya yang dilakukan karyawan juga dapat bersumber dari keterikatan (*engagement*) karyawan dimana melalui semangat, dedikasi dan penyerapan karyawan akan berkerja dengan baik.

1.4.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi

(*estimate*) pada analisis regresi tahap kedua yang disajikan pada Tabel 4.9 sebesar 0,374; t_{hitung} 4,589 dengan $p < 0,05$. Hasil ini memberikan informasi bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA) Kabupaten Blora, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan semakin rendah pula kinerja karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA) Kabupaten Blora. Adapun besar pengaruh langsung (*direct effect*) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 26,6 persen.

Hasil mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian oleh Çetin & Aşkun (2018) pada 76 karyawan dimana secara khusus meneliti pengaruh dimensi motivasi intrinsik yang menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disamping itu motivasi intrinsik juga berperan sebagai mediator dalam pengaruh antar variabel lainnya. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyanto *et al.* (2017) pada 150 karyawan Bursa Efek Indonesia di Jakarta yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Setiawan *et al.* (2018) pada karyawan di beberapa koperasi di Kota Pekalongan dimana menemukan hasil yang positif dan signifikan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sukmayuda *et al.* (2019) pada 398 karyawan perusahaan pengemasan di Tangerang dimana menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara

parsial terhadap kinerja karyawan maupun secara simultan dengan variabel lain pada penelitian tersebut.

Sedangkan disisi lain, terdapat penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kuvaas *et al.* (2018) pada karyawan dan manjer toko di stasiun gas dimana menemukan bahwa dimensi motivasi ekstrinsik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan verifikasi terhadap penelitian terdahulu, maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja dapat dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana hal ini berarti bahwa motivasi merupakan faktor yang menentukan baik buruknya kinerja karyawan. Dalam hal ini, Kasmir (2016, p. 190) berpendapat bahwa:

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

1.4.5 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis kelima pada penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *employee engagement*

terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi (*estimate*) pada analisis regresi tahap kedua yang disajikan pada Tabel 4.9 sebesar 0,506; t_{hitung} 5,896 dengan $p < 0,05$ dan arahnya positif. Hasil ini memberikan informasi bahwa semakin tinggi *employee engagement* karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan Baitul Mu'amalat Al Hikmah (BMA) Kabupaten Blora, dan sebaliknya semakin rendah *employee engagement* karyawan semakin rendah pula kinerja karyawan Baitul Mu'amalat Al Hikmah (BMA) Kabupaten Blora. Adapun besar pengaruh langsung (*direct effect*) *employee engagement* terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 36,6 persen.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Yongxing *et al.* (2017) pada karyawan *customer service* perusahaan telekomunikasi negara di Cina selatan dimana menemukan hasil positif dan signifikan. Kemudian, penelitian ini juga konsisten dengan penelitian oleh Metin *et al.* (2018) pada karyawan perkantoran di Belanda, dengan hasil positif dan signifikan. Selanjutnya, penelitian lain yang konsisten yaitu penelitian oleh Gutermann *et al.* (2017) pada karyawan sebuah perusahaan pelayanan di Jerman, dengan hasil positif dan signifikan.

Sedangkan disisi lain, terdapat penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kuvaas *et al.* (2018) pada profesional kesehatan di beberapa perusahaan dimana menemukan

hasil bahwa secara parsial dimensi *absorption* tidak berhubungan secara signifikan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan verifikasi terhadap penelitian terdahulu, maka dapat diketahui bahwa *employee engagement* dapat dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dalam hal ini berarti bahwa *employee engagement* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. hal demikian sesuai dengan pendapat Snell & Bohlander (2013, p. 703) bahwa karyawan yang terikat (*engaged*) merupakan karyawan yang secara konsisten berkinerja pada tingkat tinggi, yang antusias terhadap apa yang mereka kerjakan, berusaha yang terbaik, dan melakukan segala sesuatunya secara lebih efisien.

1.4.6 Pengaruh Motivasi kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Hasil pengujian hipotesis keenam pada penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi korelasi ganda (R) sebesar 0,786; R² 0,618; F_{Regresi} 48,248 dengan p<0,05 dan arahnya positif; hal ini memberikan informasi bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan *employee engagement* karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA) Kabupaten Blora, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja dan *employee engagement* karyawan semakin rendah pula kinerja karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA)

Kabupaten Blora. Sedangkan, berdasarkan koefisien determinan (R^2) sebesar 0,618 maka besarnya kontribusi motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA) Kabupaten Blora sebesar 61,8%.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian oleh Setiawan *et al.* (2018) pada karyawan di beberapa koperasi di Kota Pekalongan dimana menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Çetin & Aşkun (2018) pada 76 karyawan dimana secara khusus meneliti pengaruh dimensi motivasi intrinsik yang menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Yongxing *et al.* (2017) pada 1049 karyawan *customer service* perusahaan telekomunikasi negara di Cina selatan dimana menemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, penelitian ini juga konsisten dengan penelitian oleh Metin *et al.* (2018) pada karyawan perkantoran di Belanda, dengan hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan verifikasi terhadap penelitian terdahulu, maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan *employee engagement* dapat dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dimana dalam hal ini berarti bahwa

motivasi kerja dan *employee engagement* karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Mangkunegara (2011, p. 67) berpendapat bahwa motivasi (*motivation*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai (tujuan kerja)'. Sementara itu, Schaufeli *et al.* (2006, p. 702) berpendapat bahwa 'karyawan yang terikat (*engaged*) memiliki pandangan penuh energi dan hubungan yang efektif dengan kegiatan pekerjaan, dan mereka memandang diri mereka sendiri mampu untuk menangani dengan baik tuntutan pekerjaan mereka'. Dengan demikian, motivasi kerja dan *employee engagement* keduanya dapat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketujuh membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi (*estimate*) pada analisis regresi tahap kedua yang disajikan pada Tabel 4.10 sebesar 0,379; t_{hitung} 4,187 dengan $p < 0,05$ dan arahnya positif. Hasil ini memberikan informasi bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA) Kabupaten Blora, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan semakin rendah pula kinerja karyawan *Baitul Mu'amalat Al Hikmah* (BMA) Kabupaten Blora. Adapun besar pengaruh langsung

(*direct effect*) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 38,2 persen.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Yuen *et al.* (2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Berliana *et al.* (2018) dengan hasil positif dan signifikan. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil dari penelitian lainnya yang dilakukan oleh Berliana *et al.* (2018) dengan hasil positif dan signifikan..

Disisi lain, terdapat penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda yaitu sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto *et al.* (2017) melalui analisis SEM menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga berbeda dengan hasil dari penelitian lainnya yang dilakukan oleh Kašpárková *et al.* (2018) dimana melalui analisis SEM menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan verifikasi terhadap penelitian terdahulu, maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dapat dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dalam hal ini berarti bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat menentukan kualitas kinerja karyawan. Handoko (2001, p. 193) berpendapat bahwa 'kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan

emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka'. Dalam hal ini, kepuasan karyawan akan menentukan bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaannya dimana akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut selanjutnya sebagaimana Kasmir (2016, p. 192) berpendapat bahwa kepuasan kerja:

merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

1.4.8 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.29, ditemukan bahwa pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 13,7 dimana lebih rendah daripada pengaruh langsung (*direct effect*) motivasi kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 26,6. Hal ini berarti bahwa pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja lebih tinggi daripada pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis kedelapan penelitian ini tidak terbukti. Sedangkan berdasarkan uji sobel, diperoleh t_{hitung} 2,640 lebih besar dari t_{tabel} dengan $db = 63$ pada taraf signifikansi 5% 2,000. Hal

ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Hasil analisis pada hipotesis-hipotesis mengenai pengaruh motivasi kerja baik terhadap kepuasan kerja maupun terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa hasil penelitian ini konsisten dengan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagaimana yang telah dibahas sebelumnya. Pada hasil hipotesis pertama, yaitu mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Idris *et al.* (2018) pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pusat Jakarta dimana menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, sebagaimana pada hipotesis keempat, yaitu mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja bahwa hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyanto *et al.* (2017) pada karyawan Bursa Efek Indonesia di Jakarta yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, oleh Sukmayuda *et al.* (2019) pada karyawan perusahaan pengemasan di Tangerang dimana menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial terhadap kinerja karyawan maupun secara simultan dengan variabel lain pada penelitian tersebut. Sedangkan disisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Yuen *et al.* (2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan sesuai dengan penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dimana dalam hal ini berarti bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang memiliki peran dalam hubungan pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi memicu meningkatnya kepuasan kerja dimana hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebagaimana Forster (2005, p. 162) berpendapat bahwa:

‘ketika tingkat motivasi tinggi di sebuah organisasi maka akan seringkali ditemukan budaya dimana karyawan melakukan yang terbaik, menikmati pekerjaan mereka dan bekerja sebaik mungkin pada pekerjaan, sedangkan ketika tingkat motivasi rendah dalam suatu organisasi kita akan menemukan karyawan dimana kurang berkeputusan baik, kurang bahagia dan tidak bekerja dengan baik.’

Sementara itu, Hasibuan (2014, p. 202) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan mendorong timbulnya sikap-sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dimana dalam hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

1.4.9 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.29, ditemukan bahwa pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) *employee engagement* terhadap kinerja melalui kepuasan

kerja sebesar 15,2 dimana lebih rendah daripada pengaruh langsung (*direct effect*) *employee engagement* terhadap kinerja yaitu sebesar 36,6. Hal ini berarti bahwa pengaruh secara langsung *employee engagement* terhadap kinerja lebih tinggi daripada pengaruh tidak langsung *employee engagement* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dengan demikian hipotesis kesembilan pada penelitian ini tidak terbukti.

Sedangkan berdasarkan uji sobel diperoleh t_{hitung} 2,640 lebih besar dari t_{tabel} dengan $db = 63$ pada taraf signifikansi 5% 2,000.. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Yongxing *et al.* (2017) pada karyawan *customer service* perusahaan telekomunikasi negara di Cina selatan dimana menemukan hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, penelitian oleh Gutermann *et al.* (2017) pada karyawan sebuah perusahaan pelayanan di Jerman, juga menemukan hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Balasubramanian & Lathabhavan (2018) pada karyawan wanita yang bekerja di sektor perbankan di India, dimana dengan teknik analisis SEM menemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan disisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Yuen *et al.* (2018)

bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebagaimana hasil penelitian dan sesuai dengan hasil penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dimana dalam hal ini berarti bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang memiliki peran dalam hubungan pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, dapat dinyatakan bahwa *employee engagement* yang tinggi dapat memicu meningkatnya kepuasan kerja dimana hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Macey *et al.* (2009, p. 5) berpendapat bahwa bahwa ‘kepuasan karyawan berarti kenyamanan dan kesenangan dengan apa yang sudah dicapai dimana *engagement* berkaitan dengan pengejaran, pencarian, dan usaha’.

1.4.10 Pembahasan Umum

Pada penelitian terdahulu, baik motivasi kerja maupun *employee engagement* dalam hubungan pengaruh terhadap kinerja karyawan keduanya masih menunjukkan adanya variasi atau perbedaan hasil, dimana disatu sisi keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disisi lain menunjukkan adanya kesenjangan. Dalam hal ini, beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa di satu sisi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Cetin & Askun, 2018, Riyanto *et al.*, 2017; Setiawan *et al.*, 2018; dan Sukmayuda *et al.*, 2019), sementara disisi lain, pada penelitian

tertentu seperti Kuvaas *et al.*, (2017) melalui studinya memukan hasil yang berbeda. Demikian pula dengan beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dimana disatu sisi menunjukkan hasil positif dan signifikan (Yogxiang *et al.*, 2017; Metin *et al.*, 2018; Guterman *et al.*, 2017) sedangkan disisi lain menunjukkan hasil yang berbeda seperti penelitian oleh Kartal (2018).

Oleh karena demikian, penelitian ini mencoba mengungkap peran faktor kepuasan kerja dalam pengaruh faktor motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan sehingga sumbangan penelitian ini yaitu pada modifikasi pola hubungan antar variabel dimana kerangka pikir (*framework*) penelitian ini selanjutnya yaitu pengaruh motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Kemudian berdasarkan kerangka pikirnya, penelitian ini terdiri atas sembilan hipotesis yang diajukan. Dengan demikian, penelitian ini berusaha mengungkap pengaruh motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Adapun penelitian ini dilakukan di Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah (BMA) yaitu salah lembaga keuangan yang berlokasi di Kabupaten Blora. Sedangkan pada penelitian terdahulu sebagian besar dilakukan di lembaga kesehatan (Kartal, 2018; Orgambindez-Ramos & Almeida, 2017) pelayananan publik (Breugh *et al.*, 2018; Kjeldsen & Hansen, 2018), lembaga pendidikan (Munyengabe *et al.*, 2017; Gunawan *et al.*, 2018) dan lain sebagainya.

Sumbangan penelitian ini berikutnya yaitu pada teori yang digunakan. Untuk pengukuran variabel motivasi kerja penelitian ini menggunakan teori Gagné & Deci (2005). Untuk pengukuran variabel *employee engagement*, penelitian ini menggunakan teori Schaufeli *et al.* (2002). Kemudian untuk pengukuran variabel kepuasan kerja penelitian ini menggunakan teori Hackman & Oldham (1974). Sedangkan, untuk pengukuran variabel kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan teori Bernardin & Russell (1993). Adapun teori-teori tersebut ditentukan berdasarkan pada hasil tinjauan pustaka dimana secara umum teori-teori tersebut banyak digunakan pada penelitian terdahulu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak semua hipotesis terbukti. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan kepuasan kinerja baik secara parsial maupun simultan. Kemudian, motivasi kerja dan *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Selanjutnya, kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*), baik motivasi kerja maupun *employee engagement* memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja yang lebih rendah daripada pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Namun keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.