

**PENGARUH MOTIVASI, *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
(Studi Empiris Pada Taman Kyai Langgeng Kota Magelang)**

**Ditya Wahyu Arista**

Universitas Muhammadiyah Magelang

[dityaarista@gmail.com](mailto:dityaarista@gmail.com)

**Marlina Kurnia**

Universitas Muhammadiyah Magelang

[Marlinakurnia@gmail.com](mailto:Marlinakurnia@gmail.com)

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the effect of work motivation, employee engagement, work stress on employee performance with job satisfaction as a moderating variable. The population in this study amounted to 93 employees who were Taman Kyai Langgeng employees. Samples were taken using a purposive sampling method of 70 employees. The methods used in analyzing data are testing instruments, determination coefficients, partial t tests and path analysis. The results showed that the motivation variable influenced employee performance. Motivation influences job satisfaction. Job satisfaction can be a moderating variable for the influence of motivation on employee performance. Employee engagement does not affect employee performance. Employee engagement does not affect job satisfaction. Job satisfaction is not able to be a moderating variable for the effect of employee engagement on employee performance. Job stress affects employee performance. The effect of job stress on satisfaction has a negative effect. Job satisfaction is not able to moderate the effect of work stress on employee performance. Satisfaction affects employee performance.*

**Keywords : Motivation, Employee engagement, Job stress, Job satisfaction, Employee Performance.**

**ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, *employee engagement*, stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 93 karyawan yang merupakan karyawan Taman Kyai Langgeng. Sampel diambil menggunakan metode *purposive sampling* sebanyak 70 karyawan. Metode yang digunakan dalam menganalisis data yaitu pengujian instrumen, koefisien determinasi, uji t secara parsial dan path analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja mampu menjadi variabel moderasi bagi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

*Employee engagement* tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel moderasi bagi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan memiliki pengaruh negatif. Kepuasan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci : Motivasi, *Employee engagement*, Stres kerja, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan.**

#### **A. Latar Belakang**

Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng merupakan salah satu badan usaha milik daerah yang menjadi tumpuan bagi pemerintah daerah di Kota Magelang untuk meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD). Semua perusahaan pasti mempunyai tujuan untuk meningkatkan perusahaan sama halnya dengan Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng. Tujuan yang ingin dicapai oleh Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng yaitu melaksanakan fungsi pelayanan umum dan melaksanakan upaya untuk memupuk pendapatan. Pemerintah Kota Magelang mempunyai harapan besar untuk meningkatkan PAD dari Objek Wisata Taman Kyai Langgeng. Untuk meningkatkan PAD tersebut Taman Kyai Langgeng dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Tingkat ketidakhadiran karyawan sangat diperlukan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan di Taman Kyai Langgeng. Berikut merupakan data absensi karyawan enam bulan terakhir di Taman Kyai Langgeng:

**Tabel 1**  
**Data Absensi Bulan Oktober 2018 s/d Bulan Maret 2019**

No	Bulan	Jumlah Absensi				Total	Jumlah Karyawan
		CT	S	IT	T		
1	Oktober	15	11	3	1	30	92
2	November	18	4	5	0	27	92
3	Desember	14	8	3	0	25	92
4	Januari	0	15	4	0	19	92
5	Februari	0	12	0	0	12	92
6	Maret	3	5	0	0	8	91

Sumber: Data internal Taman Kyai Langgeng

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, 4 dari sekian banyak faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut yaitu motivasi kerja, *employee engagement*, stres kerja, dan kepuasan kerja. Motivasi kerja atau dorongan semangat yang diberikan kepada karyawan sangat penting untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan baik dan lebih giat untuk mencapai kinerjanya secara maksimal. Selain itu *employee engagement* juga sangat berperan dalam peningkatan kinerja karyawan karena dengan adanya *employee engagement* maka karyawan akan merasa diperhatikan dan terkait di dalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Hal berikutnya yaitu stres kerja, stres kerja dapat bersifat negatif dan positif bagi perusahaan. Stres yang bersifat positif dapat meningkatkan insipasi hidup yang lebih

baik dengan mengubah persepsi karyawan dan dapat meningkatkan kinerjanya, sedangkan stres yang bersifat negatif dapat menurunkan kinerjanya. Hal terakhir yang tak kalah penting dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja, dengan adanya kepuasan kerja karyawan yang tinggi maka juga akan berdampak bagi peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Perusahaan perlu memotivasi karyawan agar karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya dan akan merasa puas serta dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan yang baik akan tercipta apabila tingkat ketidakhadiran sangat kecil. Tetapi masih banyak karyawan Taman Kyai Langgeng yang tidak hadir dikarenakan cuti, sakit, ijin terlambat dan terlambat merupakan sebuah Fenomena GAP yang terjadi di dalam perusahaan.

Berdasar latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi, *Employee Engagement*, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Studi Empiris Pada PDOW Taman Kyai Langgeng Kota Magelang”.

## B. Tinjauan Pustaka

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Cokorda Istri (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. H. Muhamad Arifin (2015) menyatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja guru secara positif dan tidak signifikan. Lidia Lustris (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Corry Yohana (2017) menyatakan bahwa pengaruh motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang diajukan yaitu,

*H<sub>1</sub>. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*

Penelitian yang dilakukan oleh Lidia Lusri (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Corry Yohana (2017) menyatakan bahwa variabel motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Maka hipotesis yang diajukan yaitu,

*H<sub>2</sub>. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja*

Penelitian yang dilakukan oleh Lidia Lusri (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel moderasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Corry Yohana (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja memoderasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Maka hipotesis yang diajukan yaitu:

*H<sub>3</sub>. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja*

Penelitian Princes Grace dan Ronny (2016) menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang diajukan yaitu:

*H<sub>4</sub>. Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

Penelitian Aryo Dewanto (2016) menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara *employee engagement* terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis yang diajukan yaitu:

*H<sub>5</sub>. Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.*

Penelitian Pedro Ferreira dan Elizabeth (2014) menyatakan bahwa *employee engagement* dengan kepuasan kerja adalah relevan. Maka hipotesis yang diajukan yaitu:

*H<sub>6</sub>. Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja*

Penelitian yang dilakukan oleh Cokorda Istri (2016) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Robiatul Adawiyah (2015) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antar variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan. I Gede Sudha (2017) menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang diajukan yaitu:

*H<sub>7</sub>. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*

Penelitian yang dilakukan Robiatul Adawiyah (2015) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis yang diajukan yaitu:

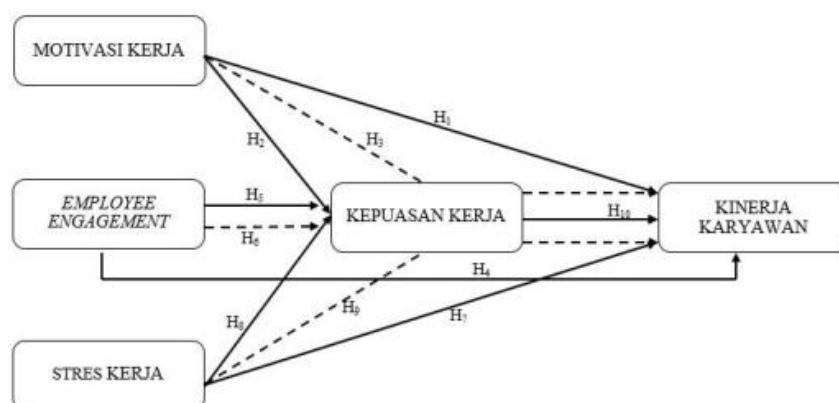
*H<sub>8</sub>. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja*

Penelitian yang dilakukan Robiatul Adawiyah (2015) menyatakan bahwa stres kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja. Maka hipotesis yang diajukan:

*H<sub>9</sub>. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh kepuasan kerja*

Penelitian yang dilakukan Corry Yohana (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh. Lidia Lusri (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang diajukan:

*H<sub>10</sub>. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan*



**Gambar 1. Model Penelitian**

### C. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng Kota Magelang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 93 karyawan yang merupakan

pegawai Objek Wisata Taman Kyai Langgeng. Sampel yang diambil dengan menggunakan metode *purposive sampling*, artinya sampel yang dipilih dilandasi oleh pertimbangan, yaitu sejumlah responden yang dipilih berdasarkan karyawan tetap, latar belakang SLTA/ Sedrajat, bekerja lebih dari 3 tahun. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan tersebut maka dari 93 karyawan ditetapkan 70 karyawan sesuai kriteria.

Penelitian ini dilakukan menggunakan variabel bebas (*independen* variabel) antara lain motivasi kerja, *employee engagement* dan stres kerja, satu variabel terikat (*dependent* variabel) yaitu kinerja karyawan dan satu variabel moderasi yaitu kepuasan kerja. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Kuisisioner merupakan suatu bentuk pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada karyawan Taman Kyai Langgeng.

Variabel ini akan diukur menggunakan 5 (lima) skala *likert*, yaitu: Sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS).

Motivasi ( $X_1$ ) merupakan persepsi perilaku atas dasar dorongan dalam diri individu untuk meraih tujuan yang diinginkan. Motivasi Kerja dalam penelitian ini dilakukan dengan indikator (Mangkunegara, 2011):

- a. Kebutuhan dasar pegawai
- b. Rasa nyaman ditempat kerja
- c. Hubungan antar sesama pegawai
- d. Penghargaan dari perusahaan
- e. Kemampuan dalam ide dan gagasan

*Employee engagement* ( $X_2$ ) merupakan persepsi positif karyawan terhadap pekerjaan dengan bersedia untuk mencurahkan kemampuan dan energi yang dimunculkan melalui perilaku yang memiliki kepentingan, dan fokus dengan pekerjaan, adanya perasaan intens dalam bekerja, dan memiliki antusias pekerjaan yang tinggi. Indikator *employee engagement* dalam penelitian ini dilakukan dengan (Schaufeli & Bakker, 2010):

- a. Semangat kerja tinggi
- b. Ketekunan dalam menghadapi kesulitan
- c. Pengorbanan tenaga dan pikiran
- d. Memberikan inspirasi
- e. Bangga terhadap pekerjaan

Stres Kerja ( $X_3$ ) merupakan persepsi perilaku karyawan yang menggambarkan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kekawatiran. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja sebagai berikut (Hasibuan, 2012):

- a. Beban Kerja
- b. Sikap Pemimpin
- c. Peralatan Kerja
- d. Konflik Antar Pribadi
- e. Masalah Keluarga

Kepuasan kerja ( $X_4$ ) adalah persepsi perilaku karyawan dengan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Indikator kepuasan kerja yang dilakukan dalam penelitian adalah (Robbins, 2015):

- a. Pekerjaan yang Menantang
- b. Kondisi Kerja Mendukung
- c. Gaji yang Pantas
- d. Kesesuaian Pekerjaan
- e. Rekan Kerja yang Mendukung

Kinerja karyawan ( $Y$ ) merupakan persepsi cara kerja dan hasil kerja yang ingin dicapai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab serta tidak melanggar hukum moral dan disiplin. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan sebagai berikut (Dessler, 2011):

- a. Ketepatan Waktu
- b. Komitmen Menjalankan Pekerjaan
- c. Mampu Menyelesaikan Permasalahan
- d. Kerja Sama yang Baik
- e. Hubungan antar Karyawan

Pengujian validitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). CFA digunakan untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi variabel. Jika masing-masing indikator memiliki *loading factor* yang tinggi, maka indikator tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2013). Asumsi pertama ialah korelasi antar variabel harus cukup kuat, hal ini dapat dilihat dari nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* ( $KMO$ )  $> 0,05$ . Serta signifikansi dari Barlett's Test  $< 0,05$ . Kemudian melihat *Measure of Sampling Adequacy* ( $MSA$ )  $> 0,5$  untuk memastikan variabel masih bisa diprediksi dan dianalisis lebih lanjut. Analisis faktor dapat menentukan seberapa besar faktor yang nantinya terbentuk mampu menjelaskan variabel (Ghozali, 2013).

Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *alpha* lebih besar dari 0,7 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel (Ghozali, 2018).

Analisis regresi linier berganda memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen atau variabel yang mempengaruhi terhadap variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi (Ghozali, 2013:249). Kemudian data yang terkumpul akan diuji dan dianalisis dengan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 16.0 *for windows*. Persamaan regresi secara umum untuk pengujian hipotesis, yakni Uji F, Uji t dan *path analysis*:

$$Y = a + b_1X_1 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 1)}$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 2)}$$

Menurut Ghozali (2012) koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Hal ini berarti jika  $R^2 = 0$  menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, jika  $R^2$  semakin mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan jika  $R^2$  semakin kecil bahkan

mendekati nol, maka dapat disimpulkan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghazali:2018).

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, pada penelitian ini lebih difokuskan untuk menguji *goodness of the model* (baik dan buruknya model).

Metode analisis jalur (*path analisis*) menyatakan bahwa analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda atau analisis jalur merupakan penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali: 2018).

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Kuesioner	KMO-MSA	Bartlett's test	Factor loading	Keterangan
MK1	0,727	0,000	0.778	Valid
MK2			0.712	Valid
MK3			0.770	Valid
MK4			0.552	Valid
MK5			0.614	Valid
EE1	0.614	0.000	0.676	Valid
EE2			0.518	Valid
EE3			0.649	Valid
EE4			0.686	Valid
EE5			0.658	Valid
SK1	0.643	0.000	0.586	Valid
SK2			0.581	Valid
SK3			0.576	Valid
SK4			0.695	Valid
SK5			0.704	Valid
KPK1	0.704	0.000	0.853	Valid
KPK2			0.890	Valid
KPK3			0.768	Valid
KPK4			0.533	Valid
KPK5			0.515	Valid
KK1	0.749	0.000	0.740	Valid
KK2			0.675	Valid
KK3			0.679	Valid
KK4			0.565	Valid
KK5			0.707	Valid

*Sumber: Data primer yang diolah, 2019*

Hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO-MSA) lebih besar dari 0,5 menunjukkan kecukupan sampel adalah baik. Uji nilai signifikansi Barlett's Test of Sphericity di bawah 0,05 menunjukkan probabilitas statistik bahwa terdapat korelasi yang signifikan antar indikator dalam faktor. Untuk melihat validitas masing-masing indikator penelitian, terdapat nilai Component Matrix, dengan nilai yang diharapkan masing-masing adalah minimum 0,500. Nilai *component correlation matrix* untuk indikator penelitian ini menunjukkan korelasi yang kuat antara indikator-indikator dengan faktornya, dengan demikian indikator-indikator tersebut dapat mengukur setiap konstruk. Dari hasil tersebut

menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid dan sampel dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel / Indikator	Alpha	Keterangan
Motivasi	0.737	Reliabel
<i>Employee engagement</i>	0.724	Reliabel
Stress kerja	0.778	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.776	Reliabel
Kinerja karyawan	0.846	Reliabel

*Sumber* : Data primer yang diolah, 2019

Hasil pengujian reliabilitas konstruk variabel motivasi, *employee engagement*, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh nilai Alpha yang lebih besar dari 0,70. Hal ini berarti bahwa konstruk variabel-variabel tersebut adalah reliabel.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4**  
**Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variable independen	Kinerja karyawan			Kepuasan kerja		
	$\beta$	t <sub>hitung</sub>	Sign	$\beta$	t <sub>hitung</sub>	sign
Konstanta	11,453	3.444	0.001	24,077	5,837	0,000
Motivasi	0,488	7.493	0.000	0,946	3,096	0,003
<i>Employee engagement</i>	0,138	1.269	0.209	0,020	0,0120	0,905
Stress Kerja	0,262	4.062	0.000	-0,323	-3,578	0,001
Kepuasan kerja	0,281	3.492	0.000			
F		6.576			4,387	
Sign		0.000			0,007	
R		0,499			0,397	
R <sup>2</sup>		0,443			0,390	

*Sumber* : Data primer yang diolah, 2019

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut di atas dapat disusun persamaan sebagai berikut :

$$Y = 11,453 + 0,488X_1 + 0,138X_2 + 0,262X_3 + 0,281X_3 \quad (1)$$

$$Y = 24,077 + 0,946X_1 + 0,020X_2 - 0,323X_3 \quad (2)$$

### Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi kinerja karyawan (persamaan 1) sebesar 0,443. Berarti bahwa 44,3% besarnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, *employee engagement*, stress kerja dan kepuasan kerja. Koefisien determinasi (persamaan 2) sebesar 0,390. Diartikan bahwa 39% perubahan pada kepuasan kerja dipengaruhi oleh



motivasi, *employee engagement* dan stress kerja.

### **Pengujian Hipotesis Dengan Uji t**

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai t hitung sebesar (7,493) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005 maka hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar (3,096) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005 maka hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja, Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan = 0,085, Pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja =  $(0,312) \times (0,040) = 0,01248$ , Hasil moderasi menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih rendah daripada pengaruh tidak langsung, yang berarti bahwa kepuasan kerja mampu memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai t hitung sebesar (1,269) dengan nilai signifikansi sebesar 0,209. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,005 maka hipotesis ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh variabel *employee engagement* terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar (0,0120) dengan nilai signifikansi sebesar 0,905. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,005 maka hipotesis ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh variabel *employee engagement* terhadap variabel kepuasan kerja.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja, pengaruh langsung *employee engagement* terhadap kinerja karyawan = 0,138, pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja =  $(0,014) \times (0,040) = 0,0056$ , Hasil moderasi menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih tinggi daripada pengaruh tidak langsung, yang berarti bahwa kepuasan kerja bukan merupakan variabel moderasi bagi *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai t hitung sebesar (4,062) dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh variabel stress kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar (-3,578) dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh variabel stress kerja terhadap variabel kepuasan kerja yang arahnya negatif.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja, pengaruh langsung stress kerja terhadap kinerja karyawan = 0,262, pengaruh tidak langsung kepuasan kerja =  $(-0,435) \times (0,040) = -0,0174$ . Hasil moderasi menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih tinggi daripada pengaruh tidak langsung, yang berarti bahwa kepuasan kerja bukan merupakan variabel memoderasi bagi pengaruh

stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar (3,492) dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja mampu menjadi variabel moderasi bagi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. *Employee engagement* tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
5. *Employee engagement* tidak mempengaruhi kepuasan kerja.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel moderasi bagi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.
7. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja memberikan pengaruh negatif.
9. Hasil penghitungan menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel moderasi bagi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
10. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Saran

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien determinasi 44,3%, alasannya masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja selain yang bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel bebas. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan acuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan kajian terutama tentang *employee engagement* dan kepuasan kerja, hubungannya pada subyek dan obyek lain maupun dengan menambahkan variabel lain, mengingat dalam model penelitian ini *employee engagement* hanya dapat menjelaskan sebagian dari pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

## Daftar Pustaka

- Cahyana, I Gede Sudha Cahyana & I Ketut Jati. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, (Online). Vol. 18, No. 2. (<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/24774>), (diakses 1 April 2019).
- Dewi, Cokorda Istri & I Made Artha. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Ubud*. (Online). Vol. 5, No. 12.

- (<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/22480/16584>), (diakses 30 Maret 2019).
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Cetakan ke IX. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. “*Manajemen Sumberdaya Manusia*”. Jakarta : Bumi Aksara.
- Lewiunci, Princes Grace & Ronny H. Mustamu. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *AGORA, (Online)*. Vol. 4, No. 2. (<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/4738>), (diakses 1 April 2019).
- Lidia & Hotlan. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA, (Online)*, Vol. 5, No. 1. (<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5259>), (diakses 29 Maret 2019). Robiatul & Siswanto. 2015. Stres Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi . *El-Dinar, (Online)*, Vol. 3, No. 1 (<http://ejournal.uinmalang.ac.id/index.php/eldinar/article/view/3336>), (diakses 28 Maret 2019).
- Rachman, Lutfi & Dewanto, Aryo. 2016. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAM)*, 14(2), h, 322-333.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yohana, Corry. 2017. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis. (JPBE), (Online)*, Vol. 5, No 1. (<http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb/article/view/1935>), (diakses 29 Maret 2019).