

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab empat ini penulis akan menganalisis hasil penelitian yang telah dilakukan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Data pada penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner pada 46 Karyawan Kontrak pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut digunakan beberapa metode analisis data yaitu uji validitas, uji reliabilitas analisis deskriptif statistik, analisis asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 21.

A. GAMBARAN UMUM OBJEK DAN SUBJEK PENELITIAN

1. Sejarah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah salah satu perguruan tinggi swasta di Yogyakarta yang beralamat di Kampus Terpadu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jalan Lingkar Selatan, Taman Tirto, Kasihan, Bantul, DIY. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta terakreditasi "A" dengan SK BAN PT No.5237/SK/BAN-PT/Akred/PT/XII/2017.

Untuk meningkatkan kualitas SDM pengelola mendapat prioritas utama dalam pengembangan UMY. Maka dari itu, setiap tahun UMY

B. Analisis Diskriptif Statistik

Dalam penelitian ini digunakan analisis persentase untuk mengetahui karakteristik responden. Adapun ringkasan hasil analisis diskriptif statistik yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Hasil Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan kontrak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara membagikan kuesioner disetiap bagian unit kerja karyawan kontrak universitas dan responden diberi kesempatan untuk mengisi dat kuesioner yang diberikan. Kuesioner yang telah dibagikan kemudian dititipkan dalam waktu 3 sampai 4 hari untuk mendapatkan data responden, data akan diambil setelah masa yang ditentukan peneliti. Dari hasil pengumpulan kuesioner dihasilkan data kuesioner sebagai berikut :

TABEL 4.1 PENGUMPULAN DATA KUESIONER

Jumlah responden	46 responden
Kuesioner yang dibagikan	46 kuesioner
Kuesioner yang kembali	39 kuesioner
Kuesioner yang tidak kembali	7 kuesioner
Response rate	82.05%

Dari jumlah responden yaitu sebanyak 46 dan telah dibagikan kuesioner kesemua responden. Ada beberapa kuesioner yang tidak kembali

pada peneliti dikarenakan kuesioner yang di terima responden hilang dan ada yang mengisi kuesioner hanya setengah dari keseluruhan item pertanyaan sehingga kuesioner tersebut dikatakan tidak sah. Pada akhirnya kuesioner yang kembali hanya 39 kuesioner dengan bisa dibilang response rate cukup besar yaitu 82.05% maka data yang sudah diperoleh dianggap mencukupi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

2. Karakteristik Responden

Pendistribusian kuesioner dilakukan secara merata oleh peneliti ke karyawan kontrak di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang ditentukan sebagai obyek penelitian. Jumlah kuesioner yang disebarakan adalah sebanyak 46 kuesioner. Hasil yang diperoleh dari total kuesioner yang telah diisi responden secara keseluruhan sebanyak 39 responden. Responden merupakan keseluruhan karyawan yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebagai karyawan kontrak. Hasil data karakteristik responden dijelaskan sebagai berikut :

TABEL 4.2 DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Kategori	Total	Prosentase
Laki-Laki	28	71.8%
Perempuan	11	28.2%
Total	39	100%

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan Kontrak di Universitas Muhammadiyah

Yogyakarta, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori laki-laki yaitu sebanyak 28 responden (71.8%) dan selebihnya responden dari jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 11 responden (28.2%). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagian besar termasuk pada kategori laki-laki yaitu sebanyak 28 orang (71.8%).

TABEL 4.3 DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

	Total	Prosentase
21-30	27	69.2%
31-40	7	17.9%
41>	2	5.2%
TM	3	7.7%
Total	39	100%

Dari tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden yang berumur 21-30 tahun berjumlah 69.2% atau 27 orang, sementara responden yang berumur 31-40 tahun berjumlah 17.9% atau 7 orang, sementara yang berumur 41> tahun berjumlah 5.2% atau 2 orang, sedangkan yang tidak menyebutkan berjumlah 7.7% atau 3 orang. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan umur sebagian besar termasuk pada kategori 21-30 yaitu sebanyak 27 orang (69.2%).

TABEL 4.4 DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN LAMA KERJA

	Frequency	Percent
--	-----------	---------

< 1 tahun	6	15.4%
1-5 tahun	17	43.6%
6-10 tahun	2	5.1%
> 10 tahun	1	2.6%
tidak menyebutkan	13	33.3%
Total	39	100.0%

Dari tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden yang telah bekerja selama <1 tahun berjumlah 15.4% atau 6 orang, sementara yang bekerja selama 1-5 tahun berjumlah 43.6% atau 17 orang, sementara yang bekerja selama 6-10 tahun berjumlah 5.1% atau 2 orang, sementara yang bekerja selama >10 tahun berjumlah 2.6% atau 1 orang, sedangkan yang tidak menyebutkan berjumlah 33.3% atau 13 orang. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja sebagian besar termasuk pada kategori 1-5 tahun yaitu sebanyak 17 orang (43.6%).

TABEL 4.5DISTRIBUSI BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR

	Total	Prosentase
Diploma	2	5.1%
S1	34	87.2%
S2	2	5.1%
TM	1	2.6%
Total	39	100%

Dari table 4.5 diatas dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu berjumlah 5.1% atau 2 orang, sementara yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 87.2% tau 34 orang, sementara yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 26% atau 1 orang,

sedangkan lainya yang tidak menyebutkan sebanyak 2.6% atau 1 orang. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir sebagaian besar termasuk pada kategori S1 yaitu sebanyak 34 orang (87.2%).

C. Analisis Uji Deskriptif

Deskriptif data dan kategorisasi peneliti ini dapat disajikan seperti di bawah ini :

Dengan kriteria perhitungan $\frac{5-1}{5} = 0,8$

TABEL 4.6 KATEGORI TINGKAT JAWABAN

Katergori	Batas
Sangat Rendah	1 – 1,8
Rendah	1,8 – 2,6
Cukup	2,6 – 3,4
Tinggi	3,4 – 4,2
Sangat tinggi	4,2 – 5

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian untuk mengetahui rata-rata dari masing-masing indikator yang diujikan dalam penelitian, hasil tersebut dapat dilihat dari table berikut:

TABEL 4.7 STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

	N	Minimum	Maximum	Mean
EE1	39	3	5	4.26
EE2	39	3	5	4.23
EE3	39	3	5	4.10
EE4	39	2	5	4.10
EE5	39	3	5	3.97
EE6	39	2	5	3.92
EE7	39	2	5	3.79
EE8	39	2	5	3.90
EE9	39	3	5	4.15
EE10	39	3	5	4.00
EE11	39	2	5	4.13
EE12	39	2	5	4.03
EE13	39	3	5	4.05
EE14	39	3	5	4.26
EE15	39	2	5	4.13
EE16	39	3	5	4.08
EE17	39	3	5	4.15
Rata-rata	39			4.07

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Pada table 4.6 di atas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable *employee engagement*. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 4.07 dengan skor maksimal 5 dan minimum 2. Hal ini menunjukkan bahwa

jawaban responden pada variabel employee engagement pada karyawan dalam kategori ini adalah tinggi.

TABEL 4.8 STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL KEPUASAN KERJA

	N	Minimum	Maximum	Mean
KK1	39	1	5	3.59
KK2	39	1	5	3.92
KK3	39	1	5	3.74
KK4	39	1	5	3.69
Rata-rata	39			3.74

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Pada table 4.7 di atas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable kepuasan kerja. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.74 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kepuasan kerja pada karyawan dalam kategori ini adalah tinggi.

TABEL 4 9 ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KINERJA

	N	Minimum	Maximum	Mean
K1	39	2	5	3.56
K2	39	2	5	3.56
K3	39	3	5	3.72
K4	39	3	5	3.51
K5	39	3	4	3.54
K6	39	3	5	3.64
K7	39	2	5	3.56
K8	39	3	5	3.67
K9	39	2	5	3.44
K10	39	2	4	3.44

K11	39	3	5	3.62
K12	39	2	5	3.59
K13	39	2	4	3.54
K14	39	2	5	3.62
K15	39	2	4	3.38
K16	39	3	5	3.69
K17	39	3	4	3.64
K18	39	2	4	3.41
K19	39	3	4	3.31
K20	39	2	4	3.26
K21	39	2	4	3.23
K22	39	2	4	3.10
K23	39	1	4	3.10
K24	39	2	4	3.31
K25	39	2	5	3.15
K26	39	2	4	3.28
K27	39	2	4	3.28
Rata-rata	39			3.45

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Pada table 4.8 di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable kinerja. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.45 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kinerja pada karyawan dalam kategori ini adalah tinggi.

D. Pengujian Instrumen

Uji validitas (uji kesalahan butir) adalah alat untuk menguji apakah tiap-tiapbutir benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yangingin

diselidiki. Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran. Pengujian validitas memakai teknik korelasi *Product Moment*. Suatu instrumen dinyatakan valid atau sah jika memiliki nilai sig. $< 0,05$ (Rahmawati dkk., 2015).

Setelah dilakukan uji validitas dan kuesioner telah dinyatakan valid, maka berikutnya akan diuji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar dapat diandalkan sebagai alat pengukur. Pengujian ini dilakukan pada butir-butir pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner dan sudah di dinyatakan valid ketika dilakukan uji validitasnya. Rumus yang digunakan adalah *Alpha Cronbach's* untuk mengetahui tingkat reliabilitas. Instrument yang dinyatakan reliable jika nilai *Alpha Cronbach's* $> 0,6$ (Rahmawati dkk., 2015). Adapun uji ringkasan uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan adalah sebagai berikut :

TABEL 4.10 UJI VALIDITAS

Variabel	Butir	Sig.	Keterangan	Koef Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	1	0.000	Valid	0.937	Reliabel
	2	0.000	Valid		
	3	0.000	Valid		
	4	0.000	Valid		
	5	0.000	Valid		
	6	0.000	Valid		
	7	0.000	Valid		
	8	0.000	Valid		
	9	0.000	Valid		
	10	0.000	Valid		
	11	0.000	Valid		
	12	0.000	Valid		

Variabel	Butir	Sig.	Keterangan	Koef Alpha Cronbach	Keterangan
	13	0.000	Valid		
	14	0.000	Valid		
	15	0.010	Valid		
	16	0.000	Valid		
	17	0.000	Valid		
Kepuasan Kerja	1	0.000	Valid	0.803	Reliabel
	2	0.000	Valid		
	3	0.000	Valid		
	4	0.000	Valid		
Kinerja Karyawan	1	0.000	Valid	0.907	Reliabel
	2	0.000	Valid		
	3	0.000	Valid		
	4	0.000	Valid		
	5	0.015	Valid		
	6	0.000	Valid		
	7	0.013	Valid		
	8	0.000	Valid		
	9	0.000	Valid		
	10	0.000	Valid		
	11	0.000	Valid		
	12	0.000	Valid		
	13	0.000	Valid		
	14	0.000	Valid		
	15	0.000	Valid		
	16	0.000	Valid		
	17	0.027	Valid		
	18	0.003	Valid		
	19	0.007	Valid		
	20	0.045	Valid		
	21	0.000	Valid		
	22	0.002	Valid		
	23	0.000	Valid		
	24	0.003	Valid		
	25	0.026	Valid		
	26	0.035	Valid		
	27	0.002	Valid		

Dari hasil uji validitas yang dilakukan seperti table 4.6 dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai sig. $<0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan ini dinyatakan valid. Tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas. Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai koefisien *Alpha Cronbach's* $>0,6$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel independen dan dependen dalam penelitian ini dinyatakan reliable.

E. Analisis Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas,

1. Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 4.11 UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.15528740
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.070
	Negative	-.083

Kolmogorov-Smirnov Z	.521
Asymp. Sig. (2-tailed)	.949

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data primer 2018

Dari table 4.7 terlihat bahwa hasil uji normalitas menyatakan nilai Kolmogorov-Smirnov dengan nilai *asymp.sig* sebesar $0,949 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian dinyatakan berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan untuk lebih lanjut.

2. Uji Multikolineartias

Tujuan dari uji multikolinearitas ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang dapat diterima seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya multikolinearitas maka dapat dilihat dari hasil nilai *Varians Inflation Faktor* (VIF) dan *tolerance* (α).

TABEL 4.12 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	.750	1.334	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	.750	1.334	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : data primer 2018

Hasil dari table 4.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF menunjukkan variabel independen dalam model regresi tidak saling

berkorelasi. Masing-masing variabel independen diperoleh nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance berada diatas 0,10. Nilai ini menunjukkan tidak adanya korelasi antara sesama variabel independen dalam model regresi dan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi yang dibentuk.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, jika terjadi varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka dapat disebut sebagai homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang homoskedastisitas tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji glejser, yaitu dengan cara meregres variabel dependen dengan nilai absolute dari residual. Jika hasil pengujian diperoleh nilai sig > 0,05 maka tidak heteroskedastisitas:

TABEL 4.13 UJI HETEROSKEDASTISITAS

Variabel	sig	batas	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0.724	0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Kepuasan Kerja	0.433	0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui nilai probabilitas lebih besar

dari 5%, maka variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

F. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji Pengaruh Pengalaman *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas $(p) \leq 0,05$ artinya Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

TABEL 4.14 HASIL UJI REGRESI LINEARITAS BERGANDA

Variabel	B	t hitung	Beta	Sig t	Keterangan
(Constant)	51.625				
<i>Employee Engagement</i>		2.331	.328	.025	Signifikan
Kepuasan Kerja		3.249	.457	.003	Signifikan
F hitung	15.720				
Sig F	0.000				
Adjusted R square	0.437				

Sumber : data primer 2018

$$Y = 0.328 X_1 + 0.475 X_2 + e$$

a. *Employee engagement* = 0.328

Artinya jika variabel *employee engagement* meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.328 dengan anggapan variable independen lain tetap.

b. Kepuasan kerja = 0.457

Artinya jika variabel kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.457 dengan anggapan variable independen lain tetap.

1. Uji Regresi Simultan (uji F)

Berdasarkan hasil Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 15,720 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas (p) ≤ 0,05, Pengalaman *employee engagement* dan kepuasan kerja secara simultan mampu memprediksi perubahan kinerja karyawan.

2. Uji Regresi Parsial (uji t)

a. *Employee Engagement*

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,331 koefisien regresi (beta) 0,328 dengan probabilitas (p) = 0,025. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) ≤ 0,05 dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan semakin baik *employee engagement* dari Karyawan Kontrak di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

b. Kepuasan kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,249 koefisien regresi (beta) 0.457 dengan probabilitas (p) = 0,003. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan semakin baik kepuasan dari Karyawan Kontrak di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Besar pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,437. Artinya, 43,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh *employee engagement* dan kepuasan kerja. Sisanya sebesar 56,3% dipengaruhi oleh variable lain diluar variable yang diteliti.

G. Pembahasan

a. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,331 dengan probabilitas 0,025 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$) dan diperkuat dengan data statistik deskriptif variabel *employee engagement* yaitu sebesar 4.07 yang termasuk kategori tinggi dan kinerja yaitu sebesar 3.45 yang termasuk kategori tinggi. Sehingga dari hasil uji hipotesis yang pertama dapat dikatakan bahwa karyawan kontrak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki rasa *Engagement* yang tinggi terhadap organisasi dimana tempat mereka bekerja sehingga mau memberikan atau menunjukkan kinerja yang tinggi demi organisasi.

Employee engagement merupakan komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi kepada instansi menyebabkan mereka sukarela melakukan pekerjaannya dengan kinerja terbaik. Karyawan yang *engaged* memiliki keyakinan dan mendukung tujuan organisasi, memiliki rasa memiliki, merasa bangga terhadap organisasi di mana dia bekerja dan mempunyai keinginan untuk berkembang dan bertahan dalam organisasi (Bakker and Leiter, 2010 dalam Joushan dkk, 2015).

Employee engagement yang baik pada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan merasa telah menjadi bagian dari instansi dan berkomitmen untuk menghasilkan hasil pekerjaan. Dengan demikian karyawan akan selalu berusaha menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, berperilaku baik saat bekerja serta melakukan evaluasi pekerjaan yang telah dilakukan jika diperlukan. Dampaknya akan dapat meningkatkan produktifitas, menambah efisiensi pekerjaan, mengurangi terjadinya kecurangan, meminimalkan keluhan karyawan serta menurunkan turnover. Selain dapat memberikan kontribusi yang lebih bagi karyawan, *employee engagement* juga membuat mereka mempunyai loyalitas tinggi sehingga dapat mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela (Macey & Schneider, 2008).

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Ramadhan dan Sembiring (2014) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Human capital Center yang PT. Telekomunikasi Indonesia. Adanya komitmen keterikatan karyawan terhadap tempat mereka bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung

sebesar 3,249 dengan probabilitas 0,003 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$) dan diperkuat dengan data statistik deskriptif variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 3.74 yang termasuk kategori tinggi dan kinerja yaitu sebesar 3.45 termasuk kategori tinggi. Dari hasil hipotesis yang kedua bisa dikatakan bahwa karyawan kontrak pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki rasa puas yang tinggi terhadap organisasi dimana tempat mereka bekerja sehingga mereka memiliki kinerja yang bagus juga, Semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan saat bekerja maka akan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya di organisasi karena terdapat kesesuaian antara kemampuan dan tugas yang diberikan kepadanya. Apabila karyawan telah memiliki kemampuan itu, maka kinerja dari karyawan tersebut akan semakin baik dan meningkat, hal ini tentunya sudah memenuhi harapan bagi organisasi terhadap karyawan dengan adanya peningkatan kinerja.

Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang sudah biasa ditunjukkan oleh seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins dan Coutler, 2010). Tandanya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka karyawan menunjukkan akan menunjukkan kinerja terbahinya. Jika sistem karir dan kompensasi senantiasa dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan, rekan sekerja berhubungan baik, motivasi selalu diberikan oleh atasan, serta lingkungan fisik yang kondusif akan menyebabkan karyawan merasa aman dan nyaman ketika bekerja. Sehingga dapat menimbulkan dampak seperti

karyawan akan selalu bekerja dengan sebaik-baiknya dan berusaha memberikan kinerja maksimal yang mereka miliki.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Murti dan Srimulyani (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Adanya kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya menjadikan karyawan merasa puas dalam bekerja, lebih lanjut akan meningkatkan kinerja karyawan.