

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil PT. Tiga Manunggal Textil

PT. Tiga Manunggal Textil atau dikenal sebagai PT. Timatex adalah sebuah perusahaan yang tergabung dalam Argo Manunggal Grup. PT. Timatex terletak di Jl. Jend Sudirman, Ledok, Salatiga, Jawa Tengah dengan kantor pusat di Wisma Argo Manunggal Jalan Gatot Subroto Kav 22 Jakarta.

PT. Manunggal Textil berstatus Joint Venture yang bergerak di bidang usaha tekstil dengan jenis industry kain mentah dan kain jadi. Jenis produk terdiri dari kain 100% Polyster (Palace, Sateen, Georgette, Chiffon, dll) dan kain P/C 80/20 % (Dobby, cloth Lawn,dll). Pemasaran produksi secara export 95% dan domestik 5%, untuk export : Dubai, Dammam, Jeddah, Bahrain, Muscat, Jepang, Vietnam, Dalian sedangkan di domestic : Antar Kaber (PT. Ungaran Sari Garmen, PT. Dan Liris, PT. Barisan Utama).

Produk utama adalah kain finish “Black Item” untuk abaya, cadar dengan tujuan export Timur Tengah dan menjadi produk unggulan untuk

market Timur Tengah dengan kualitas no. 2 setelah produk black item dari Jepang. Volume penjualan dari tahun ke tahun terus meningkat dengan kapasitas produksi rata-rata perbulan adalah 1.300.000 yard in grey kain mentah dan 800.000 yard in finish kain jadi.

2. Visi, Misi PT. Tiga Manunggal Textil

Dalam membangun Perusahaan, PT. Tiga Manunggal Textil atau Timatex memiliki visi dan misi. Adapun visi dan misi yang dimiliki PT. Timatex sebagai berikut :

Visi :

Menjadi perusahaan terkemuka di bidang tekstil dan tetap mempertahankannya.

Misi :

- a. Meningkatkan standart kualitas produk, didukung dengan tenaga kerja yang handal.
- b. Tanggapan yang cepat dan tepat.
- c. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kepuasan mitra bisnis.
- d. Memberikan keuntungan kepada para pemegang saham.
- e. Melaksanakan tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungan social.

3. Fasilitas Perusahaan

Untuk mendukung kinerja para karyawan, maka perusahaan memberikan beberapa fasilitas yang dapat dinikmati oleh para karyawan.

Fasilitas tersebut antara lain :

1. Fasilitas Kantor :

- a) Komputer
- b) Printer dan Scanner
- c) Pesawat Telepon
- d) Mesin Faksimile
- e) Mesin Ketik
- f) LCD + Proyektor
- g) Mesin Fotokopi
- h) Alat Tulis Kantor

2. Fasilitas Umum Karyawan

1) BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan

Semua karyawan di PT. Timatex diikutsertakan dalam BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan dengan jumlah peserta 1.608 orang per Juli 2018, termasuk staff pimpinan.

Adapun jenis perlindungan yang ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah :

- a) Jaminan Kecelakaan Kerja
- b) Jaminan Hari Tua
- c) Jaminan Kematian

2) *In Health* Mandiri

In Health Mandiri merupakan asuransi kesehatan yang dikhususkan untuk staff dan pimpinan. Jadi pada PT. Timatex bagi Staff dan Karyawan memiliki 2 Asuransi yaitu BPJS dan *In Health* Mandiri. Jumlah peserta asuransi kesehatan *In Health* Mandiri saat ini adalah 160 orang per Juni 2018 (Pekerja + Istri + 3 orang anak (maksimal)). Adapun jenis produk *In Health* Mandiri yaitu :

- a) Blue dengan peserta 57 orang
- b) Silver VIP dengan peserta 13 orang
- c) Silver Kelas 1 dengan peserta 58 orang
- d) Gold dengan peserta 32 orang

3) Makan 1 kali (makan siang)

- 4) Kantin yang menyediakan berbagai macam makanan tambahan untuk karyawan
- 5) Seragam kerja yang dibagikan rutin dengan jangka waktu 1 sampai 2 tahun sekali
 - a) Seragam wajib untuk Staff, pimpinan dan karyawan diberikan 1 tahun 1 kali yang meliputi baju satu pasang, sepatu, dan topi
 - b) Batik untuk staff dan pimpinan diberikan 2 tahun sekali
- 6) Balai pengobatan dengan 4 dokter dan 9 tenaga medis
- 7) Mess kerja untuk tenaga asing
- 8) Tempat ibadah
- 9) Tunjangan Hari Raya Keagamaan
- 10) Cuti dan dispensasi yang diberikan 12 kali dalam 1 tahun, dan diberikan kepada karyawan yang menikah, anggota keluarga yang meninggal, melahirkan/keguguran, menunaikan umroh, dinas diluar, dll.
- 11) Bantuan pernikahan, kelahiran, dan kematian.
- 12) Bantuan beasiswa bagi anak karyawan yang berprestasi

B. Gambaran Umum Subjek Penelitian

1. Hasil Penyebaran Kuisisioner

Pada penelitian ini, penyebaran kuisisioner dilakukan di PT. Tiga Manunggal Textil Salatiga. Waktu yang diperlukan dalam pembagian kuisisioner ini adalah sekitar 4 hari dimulai tanggal 1 November 2018 melakukan penyebarannya dan diambil pada tanggal 5 November 2018. Kuisisioner dibagikan pada bagian produksi di PT. Timatex. Peneliti membagikan kuisisioner pada saat jam kerja kemudian ditinggalkan di bagian customer service. Peneliti menyebarkan kuisisioner yang berjumlah 150 di PT. Timatex bagian produksi.

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner kepada responden sebanyak 150 kuisisioner, dan kembali sebanyak 144 kuisisioner. Berikut adalah perhitungan tingkat pengembalian kuisisioner yang disajikan dalam table dibawah ini :

Tabel 4. 1
Klasifikasi kuisisioner

No	Kuisisioner	Jumlah	Presentase (%)
1	Kuisisioner disebar	150	100
2	Kuisisioner kembali	144	96
3	Kuisisioner yang tidak memenuhi kriteria	0	0
4	Kuisisioner yang dapat dianalisis	144	96

Berdasarkan penjelasan dari tabel diatas menunjukkan bahwa 150 kuisisioner yang disebarkan pada responden, kuisisioner yang kembali 144 kuisisioner, sehingga kuisisioner yang layak untuk diuji yaitu 144 kuisisioner atau hanya 96 % yang selanjutnya data tersebut akan diolah menggunakan AMOS. Dari hasil penelitian mengenai pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada PT. Tiga Manunggal Textil.

2. Deskripsi Responden

a) Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, dibagi ke dalam 2 golongan yaitu responden laki-laki, dan responden perempuan. Berikut sajian data responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4. 2
Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	Laki – laki	63	43,75
2	Perempuan	81	56,25
	Total	144	100

Sumber : Lampiran 3 Data Responden (2018)

Berdasarkan penjelasan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden di dominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 81 orang (56,25 %) dan laki-laki sebanyak 63 orang (43,75 %).

b) Deskripsi responden berdasarkan usia

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan usia dibagi kedalam 6 golongan yaitu responden berusia kurang dari 20 tahun, responden 21-25 tahun, responden 26-30 tahun, responden 31-35 tahun, responden 36-40 tahun, dan > 40 tahun. Berikut sajian data responden berdasarkan usia :

Tabel 4. 3
Data Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	< 20 tahun	4 orang	2,78
2	21-25 tahun	28 orang	19,44
3	26-30 tahun	16 orang	11,12
4	31-35 tahun	25 orang	17,36
5	36-40 tahun	22 orang	15,28
6	> 40 tahun	49 orang	34,02
	Total	144	100

Sumber : Lampiran 3 Data Responden (2018)

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia > 40 tahun sebanyak 49 orang

(34,02 %) dan minoritas responden berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 4 orang (2,78 %).

c) Deskripsi responden berdasarkan pendidikan

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan Pendidikan dibagi ke dalam 3 golongan yaitu dengan tingkat Pendidikan SMP, SMA, dan S1. Berikut sajian data responden berdasarkan tingkat Pendidikan :

Tabel 4. 4
Data Responden berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	SMP	25	17,36
2	SMA	112	77,78
3	S1	7	4,86
	Total	144	100

Sumber : Lampiran 3 Data Responden (2018)

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan responden yaitu SMA sebanyak 112 orang (77,78 %) dan minoritas yaitu S1 sebanyak 7 orang (4,86 %).

d) Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan lama bekerja dibagi menjadi 4 golongan yaitu responden dengan

pengalaman kerja 1-5 tahun, responden dengan pengalaman kerja 6-10 tahun, responden dengan pengalaman kerja 11-15 tahun dan responden dengan pengalaman kerja 16-20 tahun. Berikut sajian data responden berdasarkan lama bekerja :

Tabel 4. 5
Data Responden berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama bekerja	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	1-5 tahun	26	18,06
2	6-10 tahun	29	20,13
3	11-15 tahun	26	18,06
4	16-20 tahun	63	43,75
	Total	144	100

Sumber : Lampiran 3 Data Responden (2018)

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas lama kerja responden yaitu 16-20 tahun sebanyak 63 orang (43,75 %) dan minoritas lama kerja responden yaitu 1-5 tahun sebanyak 26 orang (18,06 %) dan 11-15 tahun sebanyak 26 orang (18,06 %).

C. Uji Kualitas Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tepat mengukur objek yang diteliti. Valid atau tidaknya suatu instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment person dengan level signifikansi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dinyatakan valid dan sebaliknya apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5 %) maka dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2017).

Hasil uji validitas yang valid dari item-item variabel penelitian sebagai berikut :

Tabel 4. 6
Validitas item pertanyaan Employee Engagement

Variabel	Item Pertanyaan	C.R	P Value	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	X1.1	4,607	***	Valid
	X1.2	5,999	***	Valid
	X1.3	6,611	***	Valid
	X1.4	6,696	***	Valid
	X1.5	5,384	***	Valid
	X1.6	6,636	***	Valid
	X1.7	5,804	***	Valid
	X1.8	4,974	***	Valid
	X1.9			

Sumber : Lampiran 4 Uji Validitas Employee Engagement (2018)

Tabel 4. 7
Validitas item pertanyaan Komitmen Organisasi

Variabel	Item Pertanyaan	C.R	P Value	Keterangan
Komitmen Organisasi	X2.1	2,746	,006	Valid
	X2.2	3,462	***	Valid
	X2.3	4,037	***	Valid
	X2.4	4,186	***	Valid
	X2.5	4,320	***	Valid
	X2.6	4,062	***	Valid
	X2.7	4,258	***	Valid
	X2.8	3,871	***	Valid
	X2.9	4,275	***	Valid
	X2.10	4,348	***	Valid
	X2.11	4,157	***	Valid
	X2.12	4,184	***	Valid
	X2.13	4,046	***	Valid
	X2.14	4,212	***	Valid
	X2.15	4,278	***	Valid
	X2.16	4,318	***	Valid
	X2.17	4,074	***	Valid
	X2.18	4,275	***	Valid
	X2.19	4,203	***	Valid
	X2.20	4,172	***	Valid
	X2.21	4,088	***	Valid

	X2.22	4,228	***	Valid
	X2.23	4,206	***	Valid
	X2.24			Valid

Sumber : Lampiran 4 Uji Validitas Komitmen Organisasi (2018)

Tabel 4. 8
Validitas item pertanyaan Kinerja

Variabel	Item Pertanyaan	C.R	P Value	Keterangan
Kinerja	Y1.1			Valid
	Y1.2	9,681	***	Valid
	Y1.3	10,371	***	Valid
	Y1.4	10,488	***	Valid
	Y1.5	7,392	***	Valid
	Y1.6	7,610	***	Valid
	Y1.7	7,805	***	Valid
	Y1.8	11,297	***	Valid
	Y1.9	10,905	***	Valid
	Y1.10	9,863	***	Valid
	Y1.11	6,795	***	Valid

Sumber : Lampiran 4 Uji Validitas Kinerja (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dari setiap variabel valid karena memiliki level signifikansi lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu item yang memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauhmana stabilitas dan konsistensi dari alat pengukur yang digunakan, sehingga memberikan hasil yang relative konsisten jika pengukuran tersebut diulangi. Pengukuran reliabilitas didasarkan pada indeks numerik koefisien. Dalam penelitian pengujian kualitas data yang sering dilakukan adalah uji reliabilitas untuk reliabilitas konsistensi internal. Dikatakan reliabilitas jika nilai *Cronbach alpha* > 0,7 (Ghozali, 2017). Uji reliabilitas yang disajikan dalam penelitian ini menggunakan AMOS 24 sebagai berikut :

Tabel 4. 9
Hasil Uji Reliabilitas item-item Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0,839	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,914	Reliabel
Kinerja	0,918	Reliabel

Sumber : Lampiran 5 Uji Reliabilitas (2018)

Dari data tabel hasil uji reliabilitas untuk 3 variabel pertanyaan yaitu *Employee Engagement* (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kinerja (Y) dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach alpha* > 0,7. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0,70 (Ghozali, 2017).

D. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden dilakukan rekapitulasi kemudian digunakan untuk menguji pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan di PT. Tiga Manunggal Textil. Pengukuran atas jawaban responden ini menggunakan interval sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan interval diatas, maka interpretasi dari nilai kelas-kelas interval atas jawaban yang diperoleh dari responden, sebagai berikut :

Tabel 4. 10
Interpretasi Dari Nilai Kelas-Kelas Interval

Interval	Interpretasi
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat tinggi

Adapun hasil pengujian statistik deskriptif di jabarkan sebagai berikut :

1. Variabel *employee engagement*

Hasil tanggapan responden terhadap *employee engagement* dengan jumlah responden (N) adalah 144 responden. Hasil tanggapan responden akan dirangkum dalam tabel berikut ini :

Tabel 4. 11
Tanggapan Responden Variabel Employee Engagement

Item	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Keterangan
X1.1	144	1	5	2,52	1,332	Rendah
X1.2	144	1	5	3,43	0,921	Tinggi
X1.3	144	1	5	3,40	1,005	Tinggi
X1.4	144	1	5	3,28	1,035	Sedang
X1.5	144	1	5	3,22	0,906	Sedang
X1.6	144	1	5	3,38	1,051	Sedang
X1.7	144	1	5	3,17	0,830	Sedang
X1.8	144	1	5	3,15	0,807	Sedang
X1.9	144	1	5	3,45	0,937	Tinggi
Mean				3,22		Sedang

Sumber : Lampiran 6 Analisis Deskriptif (2018)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian tentang variabel *employee engagement* menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 3,22. Nilai tersebut memiliki arti bahwa karyawan bagian produksi PT. Timatex memiliki tingkat *employee engagement* sedang.

2. Variabel komitmen organisasi

Hasil tanggapan responden terhadap *employee engagement* dengan jumlah responden (N) adalah 144 responden. Hasil tanggapan responden akan dirangkum dalam tabel berikut ini :

Tabel 4. 12
Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi

Item	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Keterangan
X2.1	144	1	5	2,94	1,227	Sedang
X2.2	144	1	5	2,77	1,020	Sedang
X2.3	144	1	5	3,16	1,443	Sedang
X2.4	144	1	5	2,94	1,244	Sedang
X2.5	144	1	5	2,96	1,196	Sedang
X2.6	144	1	5	3,00	1,099	Sedang
X2.7	144	1	5	3,50	0,982	Tinggi
X2.8	144	1	5	2,98	1,102	Sedang
X2.9	144	1	5	3,12	1,133	Sedang
X2.10	144	1	5	3,09	1,133	Sedang
X2.11	144	1	5	2,95	1,291	Sedang
X2.12	144	1	5	3,13	1,035	Sedang
X2.13	144	1	5	3,63	1,056	Tinggi
X2.14	144	1	5	3,14	1,194	Sedang
X2.15	144	1	5	3,06	1,162	Sedang
X2.16	144	1	5	3,08	1,093	Sedang
X2.17	144	1	5	2,98	1,064	Sedang
X2.18	144	1	5	2,93	1,339	Sedang
X2.19	144	1	5	3,13	1,123	Sedang
X2.20	144	1	5	3,28	1,008	Sedang
X2.21	144	1	5	3,20	1,145	Sedang
X2.22	144	1	5	3,36	0,994	Sedang
X2.23	144	1	5	3,30	1,117	Sedang
X2.24	144	1	5	3,14	1,121	Sedang
Mean				3,11		Sedang

Sumber : Lampiran 6 Analisis Deskriptif (2018)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian tentang variabel komitmen organisasi menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 3,11. Nilai tersebut

memiliki arti bahwa karyawan bagian produksi PT. Timatex memiliki tingkat komitmen organisasi yang sedang.

3. Variabel kinerja

Hasil tanggapan responden terhadap kinerja dengan jumlah responden (N) adalah 144 responden. Hasil tanggapan responden akan dirangkum dalam tabel berikut ini :

Tabel 4. 13
Tanggapan Responden Variabel Kinerja

Item	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Keterangan
Y1.1	144	1	5	3,54	1,294	Tinggi
Y1.2	144	1	5	3,72	0,934	Tinggi
Y1.3	144	1	5	3,55	1,062	Tinggi
Y1.4	144	1	5	3,67	0,952	Tinggi
Y1.5	144	1	5	3,50	0,975	Tinggi
Y1.6	144	1	5	3,74	0,921	Tinggi
Y1.7	144	1	5	3,62	0,959	Tinggi
Y1.8	144	1	5	3,33	1,234	Sedang
Y1.9	144	1	5	3,43	1,198	Tinggi
Y1.10	144	1	5	3,45	1,216	Tinggi
Y1.11	144	1	5	3,68	1,156	Tinggi
Mean				3,56		Tinggi

Sumber : Lampiran 6 Analisis Deskriptif (2018)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian tentang variabel kinerja menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 3,56. Nilai tersebut memiliki arti bahwa karyawan bagian produksi PT. Timatex memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

E. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

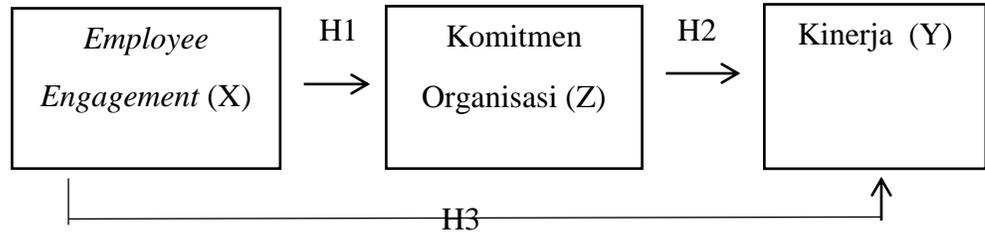
Proses analisis data dan hasil penelitian (uji hipotesis) menjelaskan langkah- langkah analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Langkah- langkah tersebut mengacu pada 7 langkah proses analisis SEM menurut Hair *et al* (1998) dalam (Ghozali, 2017). Urutan dan pembahasannya adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan model secara otomatis

Pengembangan model dalam penelitian ini berdasarkan pada konsep analisis data yang telah dijelaskan pada Bab II. Secara umum model tersebut terdiri dari satu variabel independent (eksogen) yaitu employee engagement, satu variabel dependen (endogen) yaitu kinerja karyawan dan variabel intervening yaitu komitmen organisasi.

2. Menyusun diagram jalur (path diagram)

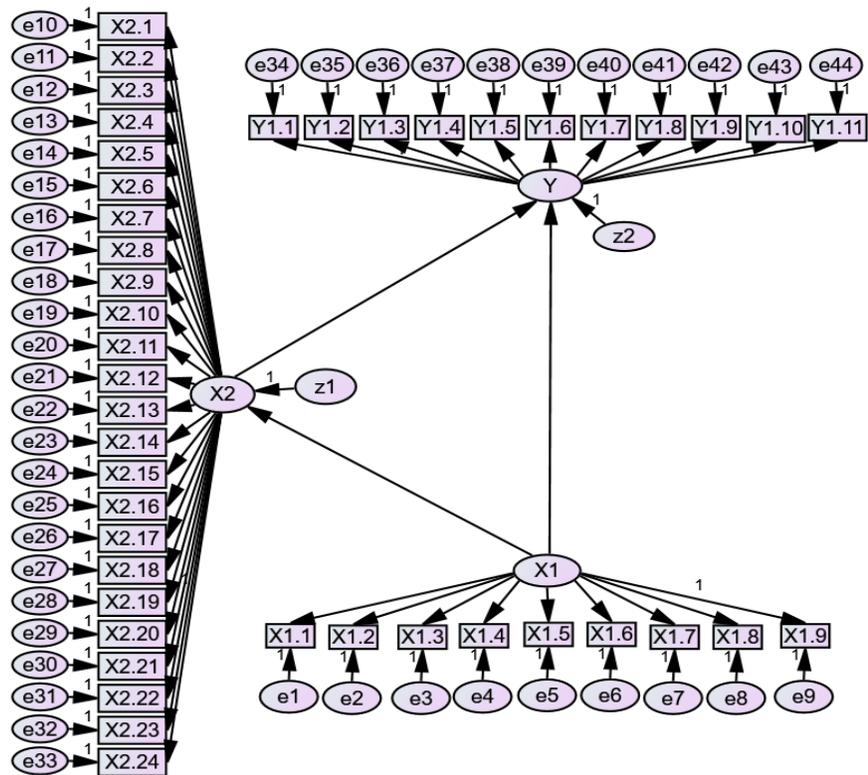
Langkah kedua adalah menggambarkan kerangka penelitian dalam sebuah diagram alur (path diagram). Kesepakatan yang ada dalam penggambaran diagram alur telah dikembangkan AMOS, sehingga tinggal menggunakan saja. Berikut adalah diagram alur dalam penelitian ini :



Gambar 4. 1
Diagram Jalur

3. Konversi diagram jalur ke dalam persamaan struktural

Model yang telah dinyatakan dalam diagram alur pada langkah 2 tersebut, selanjutnya dinyatakan ke dalam persamaan structural dalam Bab III.



Gambar 4. 2
Model Pengukuran

4. Matrik input dan estimasi model

Input matriks yang digunakan adalah kovarian dan korelasi.

Estimasi model yang digunakan adalah estimasi maksimum likelihood

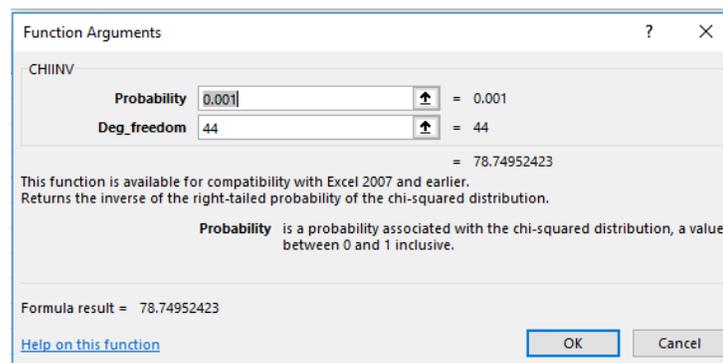
(ML). Estimasi ML telah dipenuhi dengan asumsi sebagai berikut :

a. Ukuran sampel

Menurut Hair *et. al* (1998) dalam (Ghozali, 2017) ukuran sampel (data observasi) yang sesuai adalah antara 100-200, karena menggunakan estimasi *maximum likelihood estimation* (ML). Responden yang menjadi sampel dalam estimasi ini berjumlah 144, yang berarti asumsi untuk sampel ini telah terpenuhi.

b. Uji outlier

Evaluasi terhadap multivariate outliers dapat dilihat melalui output AMOS Mahalanobis Distance. Kriteria yang digunakan pada tingkat $p < 0,001$. Jarak tersebut dievaluasi dengan menggunakan χ^2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel terukur yang



Gambar 4.3
Hasil Perhitungan Degree Of Freedom

Hasilnya adalah 78,749. Artinya semua data/kasus yang lebih besar dari 78,749 merupakan outlier.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Outlier

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
119	96,655	,000	,001
72	94,393	,000	,000
81	88,226	,000	,000
114	85,615	,000	,000
57	80.054	.001	.000
84	75.522	.002	.000

Sumber : Lampiran 7 Uji Outlier (2018)

Dari tabel diatas menunjukkan perhitungan batas akhir outlier menggunakan CHIINV dengan memasukkan probabilitas 0,001 dan *degree of freedom* sejumlah variabel yang terukur adalah 44 item. Dan dari hasil perhitungan batas akhir outlier adalah sebesar 78,749. Hal ini menunjukkan ada beberapa outlier yaitu 119, 72, 81, 114, dan 57.

Setelah menghilangkan outlier maka hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4. 15
Hasil Akhir Uji Outlier

<i>Observation number</i>	<i>Mahalanobis d-squared</i>	p1	p2
81	77.863	.001	.158
58	76.145	.002	.028
59	74.843	.003	.005
77	73.782	.003	.001
63	73.465	.004	.000

Sumber : Lampiran 7 Uji Outlier (2018)

Dari tabel diatas dengan perhitungan batas akhir outlier adalah sebesar 78,749, maka hal ini menunjukkan data tidak ada lagi outlier.

c. Uji normalitas data

Tabel 4. 16
Hasil Uji Normalitas

Variable	Min	Max	Skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
X1.1	1.000	5.000	.423	2.028	-1.019	-2.444
X1.2	2.000	5.000	-.037	-.179	-.727	-1.743
X1.3	1.000	5.000	-.666	-3.194	.120	.287
X1.4	1.000	5.000	-.440	-2.108	-.201	-.481
X1.5	1.000	5.000	-.265	-1.273	.503	1.205
X1.6	1.000	5.000	-.792	-3.799	.176	.422
X1.7	1.000	5.000	-.203	-.974	.115	.276
X1.8	1.000	5.000	-.033	-.159	.048	.114
X1.9	1.000	5.000	-.370	-1.772	-.129	-.309
Y1.11	1.000	5.000	-.505	-2.421	-.712	-1.707
Y1.10	1.000	5.000	-.491	-2.353	-.642	-1.539
Y1.9	1.000	5.000	-.319	-1.530	-1.004	-2.408
Y1.8	1.000	5.000	-.650	-3.118	-.383	-.918
Y1.7	1.000	5.000	-.421	-2.019	-.134	-.321
Y1.6	1.000	5.000	-.543	-2.603	-.168	-.402
Y1.5	1.000	5.000	-.409	-1.961	.130	.312
Y1.4	1.000	5.000	-.289	-1.387	-.647	-1.550
Y1.3	1.000	5.000	-.666	-3.192	.245	.587
Y1.2	2.000	5.000	-.469	-2.250	-.551	-1.322
Y1.1	1.000	5.000	-.863	-4.137	-.343	-.823

Variable	Min	Max	Skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
X2.1	1.000	5.000	-.308	-1.475	-1.049	-2.516
X2.2	1.000	5.000	-.211	-1.011	-.404	-.968
X2.3	1.000	5.000	-.279	-1.338	-1.244	-2.983
X2.4	1.000	5.000	.426	2.045	-1.093	-2.622
X2.5	1.000	5.000	.346	1.659	-1.097	-2.630
X2.6	1.000	5.000	.392	1.880	-1.042	-2.499
X2.7	1.000	5.000	-.140	-.669	-.599	-1.437
X2.8	1.000	5.000	.220	1.054	-.878	-2.106
X2.9	1.000	5.000	.096	.463	-.702	-1.683
X2.10	1.000	5.000	.227	1.089	-1.018	-2.442
X2.11	1.000	5.000	.053	.254	-1.073	-2.573
X2.12	1.000	5.000	-.032	-.154	-.776	-1.860
X2.13	1.000	5.000	-.387	-1.858	-.445	-1.068
X2.14	1.000	5.000	-.314	-1.505	-.701	-1.681
X2.15	1.000	5.000	-.199	-.952	-.686	-1.644
X2.16	1.000	5.000	.146	.699	-.702	-1.684
X2.17	1.000	5.000	.313	1.500	-.785	-1.883
X2.18	1.000	5.000	.038	.184	-1.303	-3.125
X2.19	1.000	5.000	.149	.713	-1.092	-2.617
X2.20	1.000	5.000	-.317	-1.521	-.284	-.680
X2.21	1.000	5.000	.091	.436	-1.145	-2.747
X2.22	1.000	5.000	.010	.050	-.574	-1.376
X2.23	1.000	5.000	-.031	-.147	-1.130	-2.708
X2.24	1.000	5.000	.110	.526	-.879	-2.107
Multivariate					230.764	21.304

Sumber : Lampiran 8 Uji Normalitas (2018)

Dilihat dari tabel diatas secara multivariate tidak memenuhi uji normalitas, sehingga peneliti menggunakan *bootstraping* dimana hasilnya $p = 0,063$. Kriteria jika p bollen stine $> 0,05$ maka dapat diasumsikan bahwa tidak ada perbedaan antara data normal dan tidak normal, sehingga dapat diproses lebih lanjut.

5. Identifikasi model struktural

Beberapa cara untuk melihat ada tidaknya problem identifikasi adalah dengan melihat estimasi. Analisis SEM hanya dapat dilakukan apabila hasil identifikasi model menunjukkan bahwa model termasuk dalam kategori *over-idenfied*. Identifikasi ini dilakukan dengan melihat nilai df dari model yang dibuat.

Tabel 4. 17
Notes For Model

<i>Number of distinct sample moments:</i>	990
<i>Number of distinct parameters to be estimated:</i>	91
<i>Degress of freedom (990-91):</i>	899

Sumber : Lampiran 9 *Notes For Model* (2018)

Hasil output AMOS yang menunjukkan nilai df model sebesar 899. Hal ini mengidentifikasikan bahwa model termasuk kategori *over confident* karena memiliki nilai df positif. Oleh karena itu Analisa data bisa dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

6. Menilai kriteria goodness of fit

Menilai *goodness of fit* menjadi tujuan utama dalam SEM untuk mengetahui sampai seberapa jauh model yang dihipotesiskan “Fit” atau cocok dengan sampel data. Hasil *goodness of fit* ditampilkan pada data berikut ini :

Tabel 4. 18
Menilai *goodness of fit*

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
<i>Significant probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	Tidak fit
CMIN/DF	≤ 5	2,509	Fit
GFI	$>0,90$	0,542	Tidak fit
RMSEA	$< 0,08$	0,105	Tidak fit
AGFI	$>0,90$	0,495	Tidak fit
TLI	$>0,90$	0,616	Tidak fit
NFI	$>0,90$	0,517	Tidak fit

Sumber : Lampiran 10 *Goodness of Fit* (2018)

Berdasarkan hasil pengujian kesesuaian model dan tabel diatas didapat bahwa tingkat kesesuaian model belum semuanya baik. Hal ini diindikasikan dengan nilai Probability, GFI, RMSEA, AGFI, TLI, dan NFI yang nilainya masih dibawah standard penerimaan dan dikatakan bahwa model tidak fit. Namun dengan melihat indeks lainnya yaitu CMIN/DF yang nilainya sesuai standard penerimaan atau model

dinyatakan fit, maka disimpulkan bahwa model yang dibangun pada penelitian ini adalah baik. (Ghozali, 2017) menyatakan bahwa jika ada satu atau dua kriteria goodness of fit yang terpenuhi maka secara keseluruhan model dapat dikatakan baik (fit). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini diterima.

CMIN/DF merupakan nilai chi square dibagi dengan *degree of freedom*. Menurut Weaton et al (1997) dalam (Ghozali, 2017) nilai ratio 5 (lima) atau kurang dari lima merupakan ukuran yang reasonable. Hasil CMIN/DF pada penelitian ini 2,509 menunjukkan bahwa model penelitian ini fit.

GFI (*Goodness of Fit Indeks*) menunjukkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan data sebenarnya. Nilai GFI pada model ini adalah 0,542. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan $> 0,90$ menunjukkan model penelitian tidak fit.

RMSEA merupakan ukuran yang mencoba memperbaiki kecenderungan statistic chi-square menolak model dengan jumlah sampel yang besar. Nilai RMSEA penelitian ini 0,105 dengan nilai yang direkomendasikan $< 0,08$ hal ini menunjukkan model penelitian tidak fit.

AGFI merupakan pengembangan dari GFI yang disesuaikan dengan ratio degree of freedom untuk proposed model dengan degree of freedom untuk null model. Nilai AGFI pada model penelitian ini adalah 0,495 dengan nilai yang direkomendasikan $> 0,90$ hal ini menunjukkan model penelitian ini tidak fit

TLI merupakan indeks kesesuaian yang kurang dipengaruhi ukuran sampel. Nilai TLI pada penelitian ini adalah 0,616 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $> 0,90$ hal ini menunjukkan model penelitian tidak fit.

NFI merupakan ukuran perbandingan antara purposed model dan null model. Nilai TLI pada penelitian ini adalah 0,517 dengan nilai direkomendasikan $> 0,90$ hal ini menunjukkan model penelitian tidak fit.

7. Interpretasi dan modifikasi model

Apabila model tidak fit dengan data, tindakan tindakan berikut bisa dilakukan :

1. Memodifikasi model dengan menambahkan garis hubung
2. Menambah variabel jika data tersedia
3. Mengurangi variabel

Pengukuran model dapat dilakukan dengan modification indices. Nilai modification indices sama dengan terjadinya penurunan Chi-squares jika koefisien diestimasi. Nilai sama dengan atau $> 3,84$ menunjukkan telah terjadi penurunan chi-squares secara signifikan.

Hasil Penelitian sudah menunjukkan bahwa model telah fit, dengan demikian tidak diperlukan modifikasi model.

F. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini atau menganalisis hubungan-hubungan structural model. Analisis data hipotesis dapat dilihat dari nilai standardized regression weight yang menunjukkan koefisien pengaruh antar variabel dalam tabel berikut :

Tabel 4. 19
Hubungan Antar Variabel

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotesis
Komitmen Organisasi	←	<i>Employee Engagement</i>	.323	.106	3.047	.002	Positif Signifikan
Kinerja	←	Komitmen Organisasi	1.026	.236	4.356	***	Positif Signifikan
Kinerja	←	<i>Employee Engagement</i>	.870	.180	4.829	***	Positif Signifikan

Sumber : Lampiran 11 Uji Hipotesis (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan hubungan antar variabel, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,323 dan nilai C.R. 3.047 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *employee engagement* dengan komitmen organisasi positif. Artinya semakin baik *employee engagement* maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Pengujian kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,002 ($p < 0,05$), sehingga (H1) yang berbunyi “*Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitemen Organisasi” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara *employee engagement* dengan komitmen organisasi.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 1.026 dan nilai C.R. 4.356 hal ini menunjukkan bahwa hubungan komitmen organisasi dengan kinerja positif. Artinya semakin baik komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja. Pengujian kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas *** ($p < 0,05$), sehingga (H2) yang berbunyi “Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja” terdukung dan dapat dinyatakan

jika ada pengaruh secara langsung antara komitmen organisasi dengan kinerja.

3. Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,870 dan nilai C.R. 4.829 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *employee engagement* dengan kinerja positif. Artinya semakin baik *employee engagement* maka akan meningkatkan kinerja. Pengujian kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas *** ($p < 0,05$), sehingga (H3) yang berbunyi “*Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara komitmen organisasi dengan kinerja.

4. Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*

Untuk melihat hubungan mediasi antara *employee engagement* terhadap kinerja melalui komitmen organisasi yaitu dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effects* dengan *standardized indirect effects*. Artinya jika nilai *standardized direct effects* lebih kecil dari nilai *standardized indirect effects* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut.

Untuk melihat hubungan mediasi antara *employee engagement* terhadap kinerja melalui komitmen organisasi dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4. 20
Standardized Direct Effects

	<i>Employee Engagement</i>	Komitmen Organisasi	Kinerja
Komitmen Organisasi	.352	.000	.000
Kinerja	.448	.485	.000

Sumber : Lampiran 11 Uji Hipotesis (2018)

Tabel 4. 21
Standardized Indirect Effects

	<i>Employee Engagement</i>	Komitmen Organisasi	Kinerja
Komitmen Organisasi	.000	.000	.000
Kinerja	.170	.000	.000

Sumber : Lampiran 11 Uji Hipotesis (2018)

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara *employee engagement* terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening diperoleh sebesar nilai nilai direct > nilai indirect, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $0,448 > 0,170$ hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi *employee engagement* terhadap kinerja.

Sehingga H(4) yang berbunyi “*Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening” tidak terdukung dan dinyatakan tidak ada pengaruh secara langsung antara *employee engagement* terhadap kinerja.

G. Pembahasan

1. Pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,323 dan C.R 3.047 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *employee engagement* dengan komitmen organisasi positif. Artinya semakin baik *employee engagement* maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,002 ($p < 0,05$), sehingga (H1) yang berbunyi “***Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi**”. Maka dapat disimpulkan bahwa (H1) **diterima** karena adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *employee engagement* dan komitmen organisasi.

Dapat diketahui bahwa *employee engagement* yang dimiliki karyawan bagian produksi PT. Tiga Manunggal Textil tersebut sedang, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis statistik deskriptif yang memiliki angka interpretasi sebesar 3,22, dengan *employee engagement* yang baik ternyata mampu mempengaruhi komitmen organisasi, hal ini dapat dilihat

pada analisis statistik deskriptif yang memiliki angka interpretasi sebesar 3,11.

Karyawan yang memiliki *employee engagement* atau keterikatan kerja terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan energi yang penuh ketika bekerja dan memiliki ketahanan mental tinggi sehingga dapat mempengaruhi komitmen seorang karyawan, karena karyawan merasa memiliki tanggungjawab atas pekerjaannya, dengan itu karyawan yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya akan tetap tinggal dalam perusahaan karena bagi karyawan itu merupakan kewajiban dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Agyemang & Ofei, 2013) serta (Shoko & Zinyemba, 2014) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Prabawati, 2017) yang menyatakan adanya pengaruh *employee engagement* yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 1.026 dan C.R 4.356 hal ini menunjukkan bahwa hubungan komitmen organisasi dengan kinerja positif. Artinya semakin baik komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai

probabilitas *** ($p < 0,05$), sehingga (H2) yang berbunyi “**Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja**”. Maka dapat disimpulkan bahwa (H2) **diterima** karena adanya hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja.

Dapat diketahui bahwa komitmen organisasi yang dimiliki karyawan bagian produksi PT. Tiga Manunggal Textil tersebut sedang, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis statistik deskriptif yang memiliki angka interpretasi sebesar 3,11, dengan komitmen organisasi yang baik ternyata mampu meningkatkan kinerja, hal ini dapat dilihat pada analisis statistik deskriptif yang memiliki angka interpretasi sebesar 3,56.

Komitmen organisasi yang dimiliki seorang karyawan yang ditunjukkan dengan karyawan merasa terikat secara emosional terhadap perusahaan, kemudian karyawan merasa perusahaan mempunyai makna penting untuk dirinya. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, ketika karyawan merasa perusahaan memiliki makna yang penting, mereka akan cenderung sungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya sehingga karyawan dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ticoalu, 2013) serta (Khan, Ziauddin, Jam, & Ramay, 2010) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian (Akbar, Musadieg, &

Mukzam, 2017) serta (Nadapdap, 2017) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,870 dan C.R 4.829 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *employee engagement* dengan kinerja positif. Artinya semakin baik *employee engagement* maka akan meningkatkan kinerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas *** ($p < 0,05$), sehingga (H3) yang berbunyi “***Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja**”. Maka dapat disimpulkan bahwa **(H3) diterima** karena adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *employee engagement* dan kinerja.

Dapat diketahui bahwa *employee engagement* yang dimiliki karyawan bagian produksi PT. Tiga Manunggal Textil tersebut sedang, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis statistik deskriptif yang memiliki angka interpretasi sebesar 3,22, dengan *employee engagement* yang baik ternyata mampu meningkatkan kinerja, hal ini dapat dilihat pada analisis statistik deskriptif yang memiliki angka interpretasi sebesar 3,56.

Keterikatan kerja yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya akan membuat karyawan merasa tenggelam dan terbawa ketika bekerja. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, ketika seorang karyawan merasa tenggelam dan terbawa dalam bekerja tentu akan

berpengaruh untuk mampu berhubungan baik dengan rekan kerja sehingga dapat menciptakan suasana yang nyaman dan mampu untuk menyelesaikan tugas dengan teliti.

Hasil penelitian ini didukung (Handoyo & Setiawan, 2017) serta (Sumarni, 2016) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Allameh, Barzoki, Naeini, Khodaei, & Abolghasemian, 2014) serta (Dajani, 2015) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien *standardized regression weight* antara *employee engagement* terhadap kinerja yang diintervensi oleh komitmen organisasi diperoleh nilai sebesar nilai *direct* > nilai *indirect*, pada pengujian ini kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $0,448 > 0,170$. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak mengintervensi *employee engagement* terhadap kinerja. Sehingga (H4) yang berbunyi “***Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening**” dapat disimpulkan (H4) **ditolak** karena tidak terbukti atau tidak adanya hubungan antara *employee engagement* dan kinerja yang diintervensi oleh komitmen organisasi.