

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

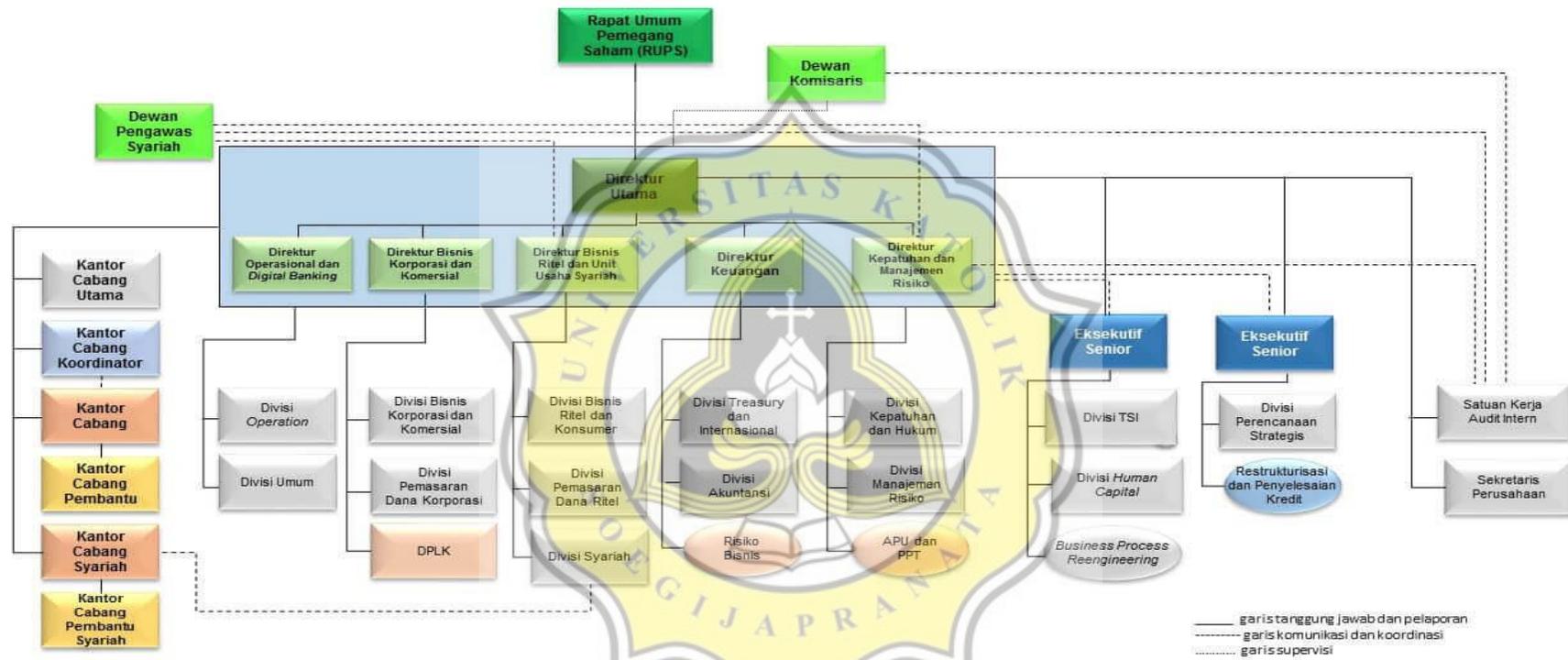
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Gambaran Bank Jateng

Bank Jateng adalah sebuah perusahaan perbankan yang berada di Kota Semarang dimana perusahaan ini dimiliki oleh pemerintah provinsi Jawa Tengah bersama-sama dengan pemerintah kabupaten/kota Se-Jawa Tengah. Tujuan didirikan perusahaan ini adalah untuk mengelola keuangan daerah yaitu sebagai pemegang kas daerah dan membantu meningkatkan ekonomi daerah dengan memberi kredit kepada masyarakat.

Visi dari Bank Jateng yaitu sebagai bank terpercaya menjadi kebanggaan masyarakat, mampu menunjang pembangunan daerah. Adapun misinya yaitu, yang pertama memberikan layanan prima didukung oleh kehandalan SDM dengan teknologi modern serta jaringan yang luas, yang kedua membangun budaya bank dan mempertahankan bank sehat, yang ketiga mendukung pertumbuhan ekonomi regional dengan mengutamakan kegiatan retail banking dan yang keempat meningkatkan kontribusi dan komitmen pemilik guna memperkuat bank.

Bank Jateng memiliki nilai-nilai guna untuk memberikan pelayanan yang prima kepada nasabah yaitu prinsip, profesional, integritas, inovasi, dan kepemimpinan. Bank Jateng selalu juga menanamkan kepada seluruh karyawan untuk bangga berperan dalam membangun Jawa Tengah.



Sumber: <https://www.bankjateng.co.id/>.

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Bank Jateng

4.1.2 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Bank Jateng Kantor Cabang Utama Semarang yang berjumlah 138 pegawai, terdiri dari 130 pegawai tetap, 3 pegawai kontrak, dan 5 pegawai magang. Kantor Cabang Utama Bank Jateng ini terletak di Jalan Pemuda No. 142 Semarang, Gedung Grinatha Lt. 1 Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Bank Jateng di Kantor Cabang Utama Semarang, dengan jumlah sampel sebanyak 56 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* yaitu karyawan tetap. Data responden diperoleh peneliti dengan cara melakukan penyebaran kuesioner *online* berupa google formulir kepada seluruh responden. Di bawah ini akan dijelaskan oleh peneliti mengenai karakteristik karyawan yang dijadikan sebagai sampel pada penelitian yang meliputi nama, usia, jenis kelamin, divisi/ bagian, dan lama bekerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Dasar Klasifikasi	Sub Klasifikasi	Jumlah	Presentase (%)
Usia	20 – 40 tahun	43	76,8
	41 – 60 tahun	13	23,2
Jenis Kelamin	Laki-laki	17	30,4
	Perempuan	39	69,6
Lama Bekerja	3 – 10 tahun	43	76,8
	11 – 20 tahun	3	5,4
	>20 tahun	10	17,9
Bagian/ Divisi	<i>Back Office</i>	43	76,8
	<i>Frontliner</i>	13	23,2

Sumber: Data diolah, 2020.

Data diatas menunjukkan tanggapan responden bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 20 sampai 40 tahun dan berjenis kelamin perempuan. Dari data diatas juga dapat diketahui bahwa responden sebagian besar sudah bekerja 3 sampai 10 tahun dibagian *back office*.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis statistik deskriptif

Analisis deskriptif adalah sebuah analisa data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul dari tanggapan responden tanpa membuat kesimpulan secara umum atau generalisasi. Peneliti hanya mendeskripsikan atau menjelaskan tanggapan responden terhadap masing-masing variabel dalam penelitian. Tanggapan responden terhadap masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

4.2.1.1 Tanggapan responden terhadap Variabel *Employee Engagement*

Analisis deskriptif yang diperoleh dari karyawan Bank Jateng Kantor Cabang Utama sebanyak 56 responden mengenai variabel *employee engagement* dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Tentang *Employee Engagement*

Indikator		SS (5)	S (4)	RG (3)	TS (2)	STS (1)	Jml	Mean	Kategori
Mengerahkan energi untuk pekerjaan	F	31	25	0	0	0	56	4,55	Kuat
	Skor	155	100	0	0	0	255		
Tidak mudah menyerah dan bersemangat menghadapi tantangan	F	34	22	0	0	0	56	4,61	Kuat
	Skor	170	88	0	0	0	258		
Terinspirasi dan bangga dengan pekerjaan	F	29	25	2	0	0	56	4,48	Kuat
	Skor	145	100	6	0	0	251		
Bekerja lebih bagi perusahaan	F	35	17	4	0	0	56	4,55	Kuat
	Skor	175	68	12	0	0	255		
Ikut mensukseskan perusahaan	F	37	19	0	0	0	56	4,66	Kuat
	Skor	185	76	0	0	0	261		
Perusahaan tempat terbaik bekerja	F	34	19	3	0	0	56	4,55	Kuat
	Skor	170	76	9	0	0	255		
Ada yang kurang jika tidak masuk kerja	F	17	24	10	5	0	56	3,95	Kuat
	Skor	85	96	30	10	0	221		
Sulit bersikap acuh terhadap pekerjaan	F	26	25	4	1	0	56	4,36	Kuat
	Skor	130	100	12	2	0	244		
Tidak pindah ke tempat	F	28	20	5	2	1	56	4,29	Kuat

kerja lain	Skor	140	80	15	4	1	240		
Terlibat diluar pekerjaan perusahaan	F	17	29	9	1	0	56	4,11	Kuat
	Skor	85	116	27	2	0	230		
Rata-rata skor								4,41	Kuat

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Tabel 4.2 adalah tabel tanggapan responden terhadap variabel *employee engagement*. Dari tanggapan responden diatas diperoleh hasil bahwa semua indikator dikategorikan memiliki tanggapan atau respon yang kuat. Artinya responden atau karyawan Bank Jateng Kantor Cabang Utama memiliki rasa keterikatan kerja yang kuat yang dilihat dari sikapnya terhadap perusahaan dalam mencurahkan energi untuk pekerjaannya, tidak mudah menyerah dan bersemangat dalam menghadapi tantangan, karyawan juga merasa terinspirasi dan bangga dengan pekerjaan, bersedia bekerja lebih bagi perusahaan, ikut mensukseskan perusahaan, dan menjadikan perusahaan sebagai tempat terbaik untuk bekerja. Keterikatan karyawan dengan perusahaan Bank Jateng juga terlihat dari sikapnya yang merasa kurang jika tidak masuk kerja, sulit bersikap acuh terhadap pekerjaan, tidak ingin berpindah tempat kerja, dan bersedia terlibat diluar pekerjaan pokok perusahaan.

4.2.1.2 Tanggapan responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Analisis deskriptif yang diperoleh dari karyawan Bank Jateng Kantor Cabang Utama sebanyak 56 responden mengenai variabel kepuasan kerja dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja

Indikator		SS (5)	S (4)	RG (3)	TS (2)	STS (1)	Jml	Mean	Kategori
Pekerjaan menarik dan menantang	F	22	25	8	1	0	56	4,21	Tinggi
	Skor	110	100	24	2	0	236		
Pekerjaan dapat memberi peluang dan meningkatkan tanggung jawab	F	26	23	6	1	0	56	4,32	Tinggi
	Skor	130	92	18	2	0	242		
Gaji sesuai harapan	F	16	32	7	1	0	56	4,13	Tinggi

untuk memenuhi kebutuhan hidup	Skor	80	128	21	2	0	231		
Gaji bersifat adil sesuai standar pengupahan	F	16	28	11	1	0	56	4,05	Tinggi
	Skor	80	112	33	2	0	227		
Gaji sesuai dengan beban kerja	F	13	31	11	1	0	56	4,00	Tinggi
	Skor	65	124	33	2	0	224		
Peluang Promosi yang adil	F	17	25	10	3	1	56	3,96	Tinggi
	Skor	85	100	30	6	1	222		
Kesempatan memperluas keahlian dan tanggung jawab	F	15	28	10	3	0	56	3,98	Tinggi
	Skor	75	112	30	6	0	223		
pengawasan dan perhatian dari pimpinan	F	17	32	7	0	0	56	4,18	Tinggi
	Skor	85	128	21	0	0	234		
dukungan dan komunikasi yang baik dari pimpinan	F	19	31	6	0	0	56	4,23	Tinggi
	Skor	95	124	18	0	0	237		
kepercayaan dari atasan kepada karyawan dalam pengambilan keputusan	F	22	27	7	0	0	56	4,27	Tinggi
	Skor	110	108	21	0	0	239		
hubungan dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja	F	37	19	0	0	0	56	4,66	Tinggi
	Skor	185	76	0	0	0	261		
dukungan dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja	F	31	25	0	0	0	56	4,55	Tinggi
	Skor	155	100	0	0	0	255		
kepercayaan dan suasana yang menyenangkan dengan rekan kerja	F	29	27	0	0	0	56	4,52	Tinggi
	Skor	145	108	0	0	0	253		
Rata-rata skor								4,24	Tinggi

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Tabel 4.3 merupakan tanggapan responden terhadap kepuasan kerja. Dari jawaban responden diatas diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa semua indikator dikategorikan memiliki jawaban atau tanggapan yang tinggi. Artinya responden atau karyawan Bank Jateng Kantor Cabang Utama memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaan mereka hal ini tercermin melalui persepsi responden mengenai pekerjaan mereka yang menarik dan menantang serta dapat memberi peluang untuk meningkatkan tanggung jawab. Gaji yang sesuai harapan untuk

memenuhi kebutuhan, gaji yang bersifat adil sesuai dengan standar pengupahan, gaji sudah sesuai beban kerja karyawan. Adanya peluang promosi yang adil yang memberi kesempatan karyawan untuk memperluas keahlian, pengawasan, perhatian, serta dukungan yang diberikan pimpinan, hubungan yang sangat baik dengan sesama rekan kerja.

4.2.1.3 Tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Analisis deskriptif ini diperoleh dari penilaian pimpinan Bank Jateng Kantor Cabang Utama terhadap perwakilan karyawan yang terpilih sebagai responden yaitu sebanyak 56 karyawan mengenai kinerja karyawan yang dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai

Indikator		SS (5)	S (4)	RG (3)	TS (2)	STS (1)	Jml	Mean	Kategori
Karyawan dapat bekerja dengan baik dan meminimalisir kesalahan	F	32	20	4	0	0	56	4,50	Tinggi
	Skor	160	80	12	0	0	252		
Karyawan dapat menghasilkan produk yang baik dan tidak merugikan perusahaan	F	26	26	4	0	0	56	4,39	Tinggi
	Skor	130	104	12	0	0	246		
Karyawan dapat bekerja dengan cermat dan teliti	F	34	20	2	0	0	56	4,57	Tinggi
	Skor	170	80	6	0	0	256		
Karyawan sudah menghasilkan produk sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	F	25	30	1	0	0	56	4,43	Tinggi
	Skor	125	120	1	0	0	248		
Karyawan dapat menyelesaikan target pekerjaan dengan baik	F	28	28	0	0	0	56	4,50	Tinggi
	Skor	140	112	0	0	0	252		
Karyawan dapat bekerja dan menyelesaikan tugas tepat waktu	F	29	23	4	0	0	56	4,45	Tinggi
	Skor	145	92	12	0	0	249		
Karyawan masih dapat	F	2	18	36	0	0	56	3,39	Sedang

menikmati waktu luang saat jam kerja berlangsung	Skor	10	72	108	0	0	190		
Karyawan tidak membuang-buang waktu kerja untuk kegiatan diluar kepentingan pekerjaan	F	24	28	4	0	0	56	4,36	Tinggi
	Skor	120	112	12	0	0	244		
Karyawan dapat menggunakan peralatan kerja dengan tepat	F	28	20	8	0	0	56	4,36	Tinggi
	Skor	140	80	24	0	0	244		
Karyawan dapat menggunakan bahan baku sesuai kebutuhan	F	22	33	1	0	0	56	4,38	Tinggi
	Skor	110	132	3	0	0	245		
Karyawan bersedia mencurahkan tenaga untuk keberlangsungan perusahaan	F	26	24	6	0	0	56	4,36	Tinggi
	Skor	130	96	18	0	0	244		
Karyawan dapat melakukan pekerjaan tanpa bantuan orang lain	F	16	31	9	0	0	56	4,13	Tinggi
	Skor	80	124	27	0	0	231		
Karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya	F	25	27	4	0	0	56	4,38	Tinggi
	Skor	125	108	12	0	0	245		
Karyawan dapat berkomitmen dengan perusahaan	F	31	25	0	0	0	56	4,55	Tinggi
	Skor	155	100	0	0	0	255		
Rata-rata skor								4,34	Tinggi

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Tabel 4.4 adalah tabel tanggapan pimpinan Bank Jateng Kantor Cabang Utama terhadap variabel kinerja pegawai. Dari tabel tanggapan diatas diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa rata-rata indikator dikategorikan memiliki tanggapan yang tinggi. Artinya menurut pimpinan perusahaan karyawan Bank Jateng Kantor Cabang Utama memiliki kinerja yang tinggi tercermin dari sikap karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan meminimalisir kesalahan sehingga dapat menghasilkan produk yang baik, bekerja dengan cermat dan teliti sesuai target, bekerja tepat waktu tidak membuang-buang waktu dengan kepentingan diluar pekerjaan, peralatan kerja dan bahan baku dimanfaatkan dengan baik,

karyawan bersedia mencurahkan tenaga untuk keberlangsungan perusahaan, karyawan melakukan pekerjaan tanpa bantuan orang lain dan dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya, mampu berkomitmen dengan perusahaan. Namun kinerja karyawan pada indikator Y.7 dikategorikan sedang karena dalam hal ini karyawan belum tentu dapat menikmati waktu luang saat jam kerja berlangsung artinya karyawan memiliki jam kerja yang efektif.

4.2.2 Persamaan regresi

Hasil analisis regresi linier berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda yang dilakukan antara *Employee Engagement* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai melalui pengelolaan spss dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Persamaan Regresi

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.524	3.342		9.433	.000
	Employee engagement	.364	.107	.439	3.406	.001
	Kepuasan kerja	.239	.079	.388	3.013	.004

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresinya dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$\hat{Y}_1 = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 31.524 + 0.439 (X1) + 0.388 (X2) + \varepsilon$$

Hasil dari persamaan regresi diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- Persamaan diatas diketahui nilai positif 31,524 yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas yaitu *employee engagement* dan kepuasan kerja memberi gambaran arah pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Dimana dalam penelitian ini variabel *employee*

engagement dan kepuasan kerja memiliki arah yang sama dengan variabel kinerja pegawai.

- b. Nilai koefisien regresi variabel *employee engagement* terhadap kinerja pegawai diketahui memiliki signifikansi dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,001, memiliki arti bahwa *employee engagement* mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Dimana semakin kuat *employee engagement* seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut. Dari hasil yang diperoleh dalam penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis alternatif (Ha) "*Employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai" dapat diterima.
- c. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki signifikansi dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,004, memiliki arti bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Dimana semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut. Dari hasil yang diperoleh dalam penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis alternatif (Ha) "Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai " dapat diterima.

4.2.3 Pengujian hipotesis (Uji t Test)

Hasil uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh secara parsial antara variabel *Employee Engagement* (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dan variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4. 6 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.524	3.342		9.433	.000
	Employee engagement	.364	.107	.439	3.406	.001
	Kepuasan kerja	.239	.079	.388	3.013	.004

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

4.2.3.1 Hipotesis 1 : *Employee Engagement* Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berikut adalah hasil uji hipotesis 1:

1. H_0 : $\beta_1 = 0$, artinya *Employee engagement* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai.
2. H_a : $\beta_1 > 0$, artinya *Employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis *employee engagement* terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari tingkat kesalahan sebesar 0,05, maka H_a "*Employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan" diterima dan H_0 ditolak.

4.2.3.2 Hipotesis 2 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berikut adalah hasil uji hipotesis 2:

- a. H_0 : $\beta_2 = 0$, artinya Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai.
- b. H_a : $\beta_2 > 0$, artinya Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 yang berarti lebih kecil dari tingkat kesalahan sebesar 0,05, maka H_a "Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai" diterima dan H_0 ditolak.

4.2.3.3 Hipotesis 3 *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji F (*F Test*)

Dalam pengujian F ini digunakan untuk mengetahui model regresi yang digunakan pada variabel bebas (*employee engagement* dan kepuasan kerja) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Hipotesis yang akan diuji:

- a. $H_0 : b_1=b_2=0$ artinya, tidak terdapat pengaruh secara simultan antara *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
- b. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh secara simultan antara *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Berikut hasil pengujian Fit Model dengan menggunakan perhitungan SPSS:

Tabel 4. 7 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	517.520	2	258.760	38.800	.000 ^a
	Residual	353.462	53	6.669		
	Total	870.982	55			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Employee engagement

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Hasil pengujian nilai F test menunjukkan nilai sebesar 38,8 memiliki arti bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam tabel juga diperoleh nilai signifikansi sebesar 0 yang artinya variabel X1 dan X2 terhadap Y berpengaruh signifikan. Maka hipotesis alternatif (H_a) "*Employee engagement* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan" diterima. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka hipotesis ketiga diterima.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di Bank Jateng Kantor Cabang Utama dengan 56 responden yang merupakan karyawan tetap dan diambil secara acak dari berbagai divisi. Pengambilan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner *online* melalui google formulir kemudian data dari kuesioner tersebut dianalisis.

Berdasarkan pengujian pada variabel *employee engagement* menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* memiliki item indikator yang semua

masuk dalam kategori kuat yang memiliki signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dari hasil yang diketahui diatas berarti hipotesis yang menyatakan bahwa "*employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai" dapat diterima atau terbukti. Hal ini membuktikan bahwa pegawai Bank Jateng memiliki keterikatan yang kuat dengan perusahaan yang berpengaruh pada kinerja mereka. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Yusuf dkk., (2019), Winowoda (2018), Katili dan Hutami (2017), Sopyan dan Ahman (2015) yang juga membuktikan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pengujian pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki item indikator yang semua masuk dalam kategori tinggi yang memiliki signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05 berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa "kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai" dapat diterima atau terbukti. Hal ini juga memiliki arti bahwa pegawai Bank Jateng Kantor Cabang Utama memiliki rasa kepuasan yang tinggi dengan perusahaan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja mereka. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Yusuf dkk., (2019), Winowoda (2018), Katili dan Hutami (2017), Sopyan dan Ahman (2015) yang membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan secara simultan pengaruh dari *employee engagement* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa "*employee engagement* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan" dapat diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Yusuf dkk., (2019), Sopyan dan Ahman (2015) yang juga berhasil membuktikan bahwa *employee engagement* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

