

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) Site Sungai Puting Kabupaten Tapin

PT Kalimantan Prima Persada site ini didirikan pada tahun 2003, PT Kalimantan Prima Persada (KPP) adalah entitas bisnis di grup Astra yang menyediakan jasa penambangan terintegrasi (*Integrated Mining Services*) dengan portofolio bisnis meliputi jasa kontraktor penambangan (*Coal Mining Contractor*), jasa pengangkutan (*Road & Hauling Services Operator*), dan jasa operator pelabuhan (*Port Operator Services*). PT KPP ini merupakan anak perusahaan dari PAMA, yang mana PAMA sendiri merupakan perusahaan penyedia jasa pertambangan terbesar di Indonesia. PAMA juga merupakan anak perusahaan dari *United Tractors*, yang mana *United Tractors* ini fokusnya ke manufaktur alat-alat berat. *United Tractors* ini adalah salah satu anak perusahaan Astra. Jadi KPP ini bisa dibilang anak perusahaan Astra di bidang pertambangan dan alat berat.

Alasan PT. KPP dibentuk karena pada waktu itu terkait izin pada saat PAMA ingin membuat kontrak baru, PAMA memprovide untuk skala-skala jasa pertambangan yang besar, dan juga untuk *volume* batu bara yang besar dilingkungannya. PAMA sendiri kemudian tidak bisa mencakup perusahaan-perusahaan kecil dengan *volume* batu bara yang kecil dan juga *volume Overburden* (OB) yang kecil. Maka dari itu PT. KPP dilahirkan dan dibentuk

untuk membuat/merangkul perusahaan-perusahaan kecil tadi yang tidak bisa diraih oleh PAMA. Adapun untuk kepemilikan PT. KPP sendiri 99,9% dimiliki oleh PAMA dan 0,01% nya dimiliki oleh PT. United Tractor Pandu Engineering.

PT. Kalimantan Prima Persada ini mempunyai 12 Jobsite yang ada di Indonesia yaitu:

- a. Rantau (Kalsel)
- b. MASS (Asam-asam Kalsel)
- c. AGMR (Antang Gunung Meratus Kalsel)
- d. BDMA (Kaltara)
- e. INDE (Kaltim)
- f. TMRB (Kaltim)
- g. PELH (Sumatera Selatan)
- h. SJRP (Sulawesi Tenggara)
- i. SJRL (NTT)
- j. SPUT (Sungai Puting Kalsel)
- k. ASTRO (Kalteng)
- l. IHPK (Kaltim)

Sungai Puting merupakan satu-satunya *jobsite* operator pelabuhan di PT KPP. Sebagai operator pelabuhan, unit *Barge Loader* merupakan main fleet yang berfungsi untuk melakukan proses barging batubara kedalam tongkang (barging merupakan proses pemindahan batubara dipelabuhan kemudian dimasukan ke kompayer dan setelah itu dimasukkan ke tongkang). Untuk hal itu, penting untuk menjaga ketersediaan unit tersebut.

Untuk target produksi di 2024 itu berada diangka 14,1 juta MT. Selain itu PT KPP SPUT diberikan amanah untuk mengelola/memelihara jalan Hauling sepanjang 0-32 Km. KPP SPUT juga mempunyai *Owner* dan *Customer*. Adapun untuk Owner KPP SPUT ini adalah Hasnur Jaya Internasional, kemudian untuk *customer* ada dua tipe yaitu *customer group* dan *non group*. untuk *customer group* ini yaitu PT Bumi Rantau Energy (BRE) KPP yang mana tambangnya di kelola oleh KPP Rantau, PT BRE HRS yang dikelola oleh Hasnur Young Energy. Dinamakan *customer group* karena HRS dan KPP ini dibawah naungan Hasnur Jaya Internasional. Adapun untuk *customer non group* itu ada PT Tanjung Alam Jaya dan CV HMS.<sup>1</sup>

## **2. Visi dan Misi PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) Site Sungai Puting Kabupaten Tapin**

### **a. Visi**

- 1) Menjadi Perusahaan Jasa Pertambangan Terintegrasi terbesar melalui "CARES".
- 2) Komitmen terhadap kualitas dan pengiriman produk tepat waktu.
- 3) Kepedulian terhadap kualitas hidup karyawan dan masyarakat sekitar.
- 4) Kemampuan teknik pertambangan yang dapat diandalkan.
- 5) Pengelolaan pertambangan yang efektif dan efisien.
- 6) Kesadaran akan kesehatan, keselamatan kerja, keselamatan operasional, keamanan, dan lingkungan hidup

---

<sup>1</sup>J, Karyawan aktif PT. KPP Site Sungai Puting, wawancara pribadi, 7 Februari 2024.

b. Misi

- 1) Memberikan pelayanan dalam bidang pertambangan melalui jasa kontrak pertambangan, jasa kontrak pelabuhan, dan jasa kontrak pengangkutan, dengan kualitas terbaik, harga bersaing dan pengiriman tepat waktu.
- 2) Untuk meningkatkan penciptaan nilai bagi pemegang saham.
- 3) Mengembangkan kompetensi dan keterlibatan karyawan melalui lingkungan kerja yang cerdas.
- 4) Membangun hubungan yang saling menguntungkan dengan para pemangku kepentingan.
- 5) Menciptakan perilaku kerja yang mengutamakan kesehatan, keselamatan, dan lingkungan kerja).<sup>2</sup>

**3. Struktur Organisasi PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) Site Sungai Puting Kabupaten Tapin**

Adapun struktur organisasi PT. Kalimantan Prima Persada Site Sungai Puting dapat dilihat pada gambar berikut:

---

<sup>2</sup>J, Karyawan aktif PT. KPP Site Sungai Puting, wawancara pribadi, 7 Februari 2024

GAMBAR 4. 1 STRUKTUR ORGANISASI PT. KALIMANTAN PRIMA PERSADA SITE SUNGAI PUTING



## B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhitung dari bulan Agustus 2023 sampai dengan Februari 2024 yang bertempat di Kantor PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) Site Sungai Puting. Pada tanggal 5 Februari 2024, peneliti menyerahkan surat izin penelitian, sekaligus meminta data mengenai jumlah karyawan yang bekerja disana, serta peneliti juga melakukan studi pendahuluan melalui observasi dan wawancara kepada dua orang perwakilan karyawan. Wawancara dilakukan pada tanggal 7 Februari dan 19 Februari 2024. Pada tanggal 15-17 Februari 2024 dilakukan *tryout* instrumen penelitian yang disebarkan melalui *google form*. Setelah itu pada tanggal 18-25 dilakukan pengambilan data dengan membagikan kuesioner atau angket yang disebarkan melalui *google form* kepada karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) Site Sungai Puting.

## C. Hasil Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk menguji tingkat validitas dari sebuah instrumen penelitian. Uji validitas berhubungan dengan kualitas dari sebuah instrumen penelitian.<sup>3</sup> Uji validitas pada penelitian ini diujikan kepada 30 responden yang kemudian hasil tersebut akan dihitung dengan aplikasi SPSS *for windows* versi 26. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas yaitu dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom*  $df = n - 2$ . Dalam hal ini  $n$  berarti jumlah sampel yaitu 30 orang. Pada penelitian ini, besarnya  $df$  diperoleh dari  $30 - 2 = 28$  dengan  $\alpha 0,05$   $r_{tabel} = 0,374$ . Maka dari itu kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item dinyatakan valid.
- b. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item dinyatakan tidak valid.

#### 1) Hasil uji validitas variabel *Employee Engagement*

Skala *employee engagement* terdiri dari 20 butir item yang kemudian diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

TABEL 4. 1 HASIL UJI VALIDITAS *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

No. item	<i>Corrected item-total correlation</i> ( $r_{hitung}$ )	$R_{tabel}$	Keterangan
1	0,533	0,374	Valid
2	0,556	0,374	Valid
3	0,563	0,374	Valid
4	0,358	0,374	Tidak Valid
5	0,507	0,374	Valid
6	0,410	0,374	Valid
7	0,421	0,374	Valid
8	0,694	0,374	Valid

<sup>3</sup> Purwanto, *Teknik Penyusunan Instrumen*. 57.

9	0,605	0,374	Valid
10	0,568	0,374	Valid
11	0,598	0,374	Valid
12	0,604	0,374	Valid
13	0,657	0,374	Valid
14	0,322	0,374	Tidak Valid
15	0,505	0,374	Valid
16	0,419	0,374	Valid
17	0,347	0,374	Tidak Valid
18	0,504	0,374	Valid
19	0,207	0,374	Tidak Valid
20	0,545	0,374	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS *Statistic 26*

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut dapat dilihat bahwa terdapat 4 item yang tidak valid yaitu item ke 4, 14, 17, dan 19. Item-item tersebut dinyatakan gugur karena dilihat dari nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (0,374).

## 2) Hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja terdiri dari 12 butir item yang kemudian diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

TABEL 4. 2 HASIL UJI VALIDITAS MOTIVASI KERJA

No. item	<i>Corrected item-total correlation</i> ( $r_{hitung}$ )	$R_{tabel}$	Keterangan
1	0,753	0,374	Valid
2	0,822	0,374	Valid
3	0,831	0,374	Valid
4	0,786	0,374	Valid
5	0,782	0,374	Valid
6	0,808	0,374	Valid
7	0,819	0,374	Valid
8	0,658	0,374	Valid
9	0,741	0,374	Valid
10	0,722	0,374	Valid
11	0,619	0,374	Valid
12	0,793	0,374	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS *Statistic 26*

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, maka dapat dilihat bahwa seluruh butir item variabel motivasi kerja dinyatakan valid karena dilihat dari nilai  $r_{hitung} > r_{tabel} (0,374)$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, yaitu seberapa konsisten hasil yang didapat dari alat ukur jika diuji secara berulang pada waktu yang berbeda.<sup>4</sup> Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan bantuan SPSS *for windows* versi 26 dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Untuk menentukan apakah alat ukur reliabel dapat dilihat melalui kaidah interpretasi reliabilitas Guilford sebagai berikut:

TABEL 4. 3 INTERPRETASI RELIABILITAS GUILFORD

Kriteria	Koefisien Reliabilitas
Sangat Reliabel	> 0.9
Reliabel	07 – 0.9
Cukup Reliabel	0.4 – 0.7
Kurang Reliabel	0.2 – 0.4
Tidak Reliabel	< 0.2

TABEL 4. 4 HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0.833	Reliabel
Motivasi Kerja	0.931	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS *Statistic 26*

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa setiap variabel penelitian mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,80. Dengan demikian, dapat

<sup>4</sup> Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 26*, 10 ed. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021). 45.



disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk instrumen penelitian.

#### **D. Analisis Deskriptif Responden**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kalimantan Prima Persada Site Sungai Puting. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara daring melalui link *google form* yang diisi oleh karyawan PT. Kalimantan Prima Persada Site Sungai Puting. Data primer yang telah diperoleh kemudian dianalisis untuk mengetahui karakteristik responden melalui jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.

##### **1. Kategorisasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Kategorisasi responden berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh 56 responden maka diperoleh data sebagai berikut:

**TABEL 4. 5 KATEGORISASI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	47	83,9%
Perempuan	9	16,1%
Total	56	100%

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa dari 56 responden terdapat 47 karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 83%, dan 9 karyawan berjenis kelamin perempuan dengan persentase 16,1%. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum mayoritas karyawan yang bekerja di PT. Kalimantan Prima Persada Kabupaten Tapin adalah laki-laki.

## 2. Kategorisasi Responden Berdasarkan Usia

Kategorisasi responden berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh 56 responden maka diperoleh data sebagai berikut:

TABEL 4. 6 KATEGORISASI RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 30	30	53,6%
31 – 40	17	30,4%
41 – 50	6	10,7%
51 – 60	3	5,4%
Total	56	100%

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa dari 56 responden terdapat 30 karyawan yang berusia dengan rentang 20 – 30 tahun dengan persentase 53,6%, 17 karyawan yang berusia dengan rentang 31 – 40 tahun dengan persentase 30,4%, 6 karyawan yang berusia dengan rentang 41 – 50 tahun dengan persentase 10,7%, dan 3 karyawan yang berusia dengan rentang 51 – 60 tahun dengan persentase 5,4%.

## 3. Kategorisasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Kategorisasi responden berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh 56 responden maka diperoleh data sebagai berikut:

TABEL 4. 7 KATEGORIASI RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
> 6 bulan – 1 tahun	15	26,8%
1,1 tahun – 5 tahun	14	25%
5,1 tahun – 10 tahun	9	16,1%
> 10 tahun	18	32,1%
Total	56	100%

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa dari 56 responden terdapat 15 karyawan yang bekerja selama < 6 bulan – 1 tahun dengan persentase 26,8%, 14

karyawan yang bekerja selama 1,1 tahun – 5 tahun dengan persentase 25%, 9 karyawan yang bekerja selama 5,1 tahun – 10 tahun dengan persentase 16,1%, dan 18 karyawan yang bekerja selama > 10 tahun dengan persentase 32,1%

### **E. Hasil Analisis Deskriptif Variabel**

Analisis deskriptif bertujuan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang dikumpulkan secara apa adanya tanpa maksud memberikan kesimpulan untuk umum atau generalisasi.

#### **1. Analisis deskriptif *Employee Engagement* (X)**

Instrumen yang digunakan untuk mengukur *employee engagement* pada penelitian ini menggunakan skala yang diadaptasi dari teori Schaufeli dan Bakker pada tahun 2004 dengan 16 item pertanyaan yang valid setelah diuji validitas yang masing-masing item mempunyai 4 alternatif jawaban. Dengan demikian, diperoleh skor minimum, skor maksimum, range, mean dan standar deviasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor minimum (X}_{\min}) &= 1 \times 16 = 16 \\
 \text{Skor maksimum (X}_{\max}) &= 4 \times 16 = 64 \\
 \text{Range} &= X_{\max} - X_{\min} \\
 &= 64 - 16 = 60 \\
 \text{Mean (M)} &= (X_{\min} + X_{\max}) / 2 \\
 &= (16 + 64) / 2 = 40 \\
 \text{Standar Deviasi (SD)} &= \text{Range} / 6 \\
 &= 60 : 6 = 6,6
 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui kategori rendah, sedang, dan tinggi nilai subjek, maka dapat dilakukan perhitungan dengan rumus sebagai berikut:

TABEL 4. 8 KATEGORI TINGKAT *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

Variabel	Kategori	Perhitungan
<i>Employee Engament</i>	Rendah	$X < M - 1SD$ $= X < 40 - 6,6$ $= X < 33,4$
	Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $= 40 - 4,6 \leq X < 40 + 4,6$ $= 33,6 \leq X < 44,6$
	Tinggi	$M + 1SD \geq X$ $= 40 + 4,6 \geq X$ $= 44,6 \geq X$

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, diperoleh hasil kategorisasi data variabel *employee engagement* sebagai berikut:

TABEL 4. 9 HASIL DATA KATEGORISASI VARIABEL *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

		kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	2	3,6	3,6	3,6
	Tinggi	54	96,4	96,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber: Data Olahan SPSS *Statistic 26*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat *employee engagement* karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) Site Sungai Puting dengan kategori rendah 0% (0 orang), kategori sedang sebesar 3,6% (2 orang), dan kategori tinggi sebesar 96,4% (54 orang). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat *employee engangement* karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) Site sungai Puting Kabupaten Tapin rata-rata sudah dalam kategori tinggi.

## 2. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (Y)

Instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja pada penelitian ini menggunakan skala yang diadaptasi dari Nur Abib Arisyanto pada tahun 2013 dengan 12 item pertanyaan yang masing-masing item mempunyai 4 alternatif jawaban. Dengan demikian, diperoleh skor minimum, skor maksimum, range, mean dan standar deviasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor minimum (X}_{\min}) &= 1 \times 12 = 12 \\ \text{Skor maksimum (X}_{\max}) &= 4 \times 12 = 48 \\ \text{Range} &= X_{\min} - X_{\max} \\ &= 48 - 12 = 36 \\ &= (X_{\min} + X_{\max}) / 2 \\ \text{Mean (M)} &= (12+48)/2 = 30 \\ \text{Standar Deviasi (SD)} &= \text{Range}/6 \\ &= 36 : 6 = 6 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui kategori rendah, sedang, dan tinggi nilai subjek, maka dapat dilakukan perhitungan dengan rumus sebagai berikut:

TABEL 4. 10 KATEGORI TINGKAT MOTIVASI KERJA

Variabel	Kategori	Perhitungan
<i>Employee Engament</i>	Rendah	$X < M - 1SD$ $= X < 30 - 6$ $= X < 24$
	Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $= 30 - 6 \leq X < 30 + 6$ $= 24 \leq X < 36$
	Tinggi	$M + 1SD \geq X$ $= 30 + 6 \geq X$ $= 36 \geq X$

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, diperoleh hasil kategorisasi data variabel *employee engagement* sebagai berikut:

TABEL 4. 11 HASIL DATA KATEGORISASI VARIABEL MOTIVASI KERJA

		<b>Kategori</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	3	5,4	5,4	5,4
	Tinggi	53	94,6	94,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber: Data Olahan SPSS *Statistic 26*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat *employee engagement* karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) Site sungai Puting dengan kategori rendah 0% (0 orang), kategori sedang sebesar 5,4% (3 orang), dan kategori tinggi sebesar 94,6% (53 orang). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) Site sungai Puting Kabupaten Tapin rata-rata sudah dalam kategori tinggi.

#### **F. Analisis Deskriptif Aspek**

Analisis deskriptif aspek bertujuan untuk melihat hasil kontribusi pada setiap aspek atau indikator dari variabel bebas dan variabel terikat. Rumus yang dapat digunakan untuk melakukan analisis deskriptif aspek yaitu sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

##### **1. Employee Engagement (X)**

a. Aspek *Vigor* (1, 2, 3, 5, 6, 7,8, 9)

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{202+188+179+205+174+193+181+165}{2962} \times 100\% \\
 &= \frac{1487}{2962} \times 100\% \\
 &= 50\%
 \end{aligned}$$

b. Aspek *Dedication* (10, 11, 12, 13, 15)

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{208+204+175+182+187}{2962} \times 100\% \\
 &= \frac{956}{2962} \times 100\% \\
 &= 32\%
 \end{aligned}$$

c. Aspek *Absorption* (16, 18, 20)

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{154+188+177}{2962} \times 100\% \\
 &= \frac{519}{2962} \times 100\% \\
 &= 18\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari perhitungan variabel *employee engagement* yang terdiri dari 3 aspek diperoleh hasil persentase yaitu aspek 1 sebesar 50%, aspek 2 sebesar 32%, dan aspek 3 sebesar 18%. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa aspek yang memberikan kontribusi pada variabel *employee engagement* terdapat pada aspek 1 yaitu aspek *vigor* yang didalam aspek tersebut terdapat indikator tentang semangat dalam bekerja, mempunyai keinginan kuat untuk berusaha sekuat tenaga

dalam bekerja, dan tetap bertahan pada pekerjaannya meskipun dalam keadaan sulit dengan 8 butir pernyataan.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) Site Sungai Puting Kabupaten Tapin mempunyai *employee engagement* yang tinggi pada rasa semangat, berusaha sekuat tenaga dalam bekerja dan tetap bertahan dalam pekerjaan mereka.

## 2. Motivasi Kerja (Y)

### a. Kebutuhan Fisiologis (1, 2)

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{191+193}{2297} \times 100\% \\
 &= \frac{384}{2297} \times 100\% \\
 &= 17\%
 \end{aligned}$$

### b. Kebutuhan Rasa Aman (3, 4)

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{210+197}{2297} \times 100\% \\
 &= \frac{407}{2297} \times 100\% \\
 &= 18\%
 \end{aligned}$$

### c. Kebutuhan Sosial (5, 6, 7)

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{186+197+193}{2297} \times 100\% \\
 &= \frac{576}{2297} \times 100\%
 \end{aligned}$$



$$= 25\%$$

d. Kebutuhan Penghargaan Diri (8, 9, 10)

$$= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

$$= \frac{194+168+190}{2297} \times 100\%$$

$$= \frac{552}{2297} \times 100\%$$

$$= 24\%$$

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (11, 12)

$$= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

$$= \frac{187+191}{2297} \times 100\%$$

$$= \frac{378}{2297} \times 100\%$$

$$= 16\%$$

Berdasarkan dari perhitungan variabel motivasi kerja yang terdiri dari 5 indikator diperoleh hasil persentase yaitu indikator 1 sebesar 17%, indikator 2 sebesar 18%, indikator 3 sebesar 25%, indikator 4 sebesar 24%, dan indikator 5 sebesar 16%. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa indikator yang memberikan kontribusi pada variabel motivasi kerja terdapat pada indikator 3 yaitu indikator kebutuhan sosial yang didalamnya terdapat 3 butir pernyataan.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa munculnya motivasi kerja pada karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) Site Sungai Puting Kabupaten Tapin dapat dilihat ketika karyawan saling bersosial, membangun relasi dan membangun interaksi yang lebih erat dengan sesama karyawan.

## G. Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu prosedur yang dipakai untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data dianggap berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data dianggap tidak berdistribusi normal.<sup>5</sup> Uji normalitas menggunakan SPSS 26 for windows dengan menggunakan analisis *one sample kolmogorov-smirnov* yang menghasilkan data sebagai berikut.

TABEL 4. 12 HASIL UJI NORMALITAS  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,53069831
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,095
	Negative	-,049
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: SPSS for windows 26

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang mana nilai tersebut  $> 0,05$ . Artinya data pada penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal karena nilai signifikansi  $> 0,05$ .

<sup>5</sup> Nuryadi et al., *Buku Ajar Dasar-dasar Statistik Penelitian*. 79-80.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas diperlukan untuk melihat dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan bantuan program SPSS 26 *for windows* dengan melihat nilai signifikansi *Deviation from Linearity*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

- a. Jika nilai probabilitas *Deviation from Linearity*  $< 0,05$  maka variabel mempunyai hubungan yang linier
- b. Jika nilai probabilitas *Deviation from Linearity*  $> 0,05$  maka variabel mempunyai hubungan yang tidak linear.<sup>6</sup>

TABEL 4. 13 HASIL UJI LINEARITAS

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MotivasiKerja * EmployeeEngagement	Between Groups	(Combined)	607,775	19	31,988	2,201	,020
		Linearity	445,361	1	445,361	30,644	,000
		Deviation from Linearity	162,414	18	9,023	,621	,859
	Within Groups	523,207	36	14,534			
Total			1130,982	55			

Sumber: SPSS 26 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar  $0,859 > 0,05$ . Artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel *employee engagement* (X) dan variabel Motivasi Kerja (Y).

<sup>6</sup>Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. 119.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian kali ini, uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dengan pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$ , maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas.<sup>7</sup> Dibawah ini hasil uji heteroskedastisitas.

TABEL 4. 14 HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,003	3,176		2,205	,032
	Employee Engagement	-,079	,060	-,177	-1,324	,191

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: SPSS 26 for windows

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 0,191  $> 0,05$ . Artinya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dari data penelitian karena nilai signifikansi yang diperoleh  $> 0,05$ .

## H. Hasil Uji Hipotesis

### 1. Uji t

Uji statistik t merupakan uji statistik yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual mempengaruhi variabel terikat. Uji parsial ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $\alpha$  (alpha) dengan nilai p-value. Apabila nilai p-value  $< \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat dikatakan

<sup>7</sup> Machali. *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif*, ed. Abdau Qurani Habib, Cetakan 3. 127.

terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Begitu juga sebaliknya, apabila Apabila nilai p-value <  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima, Sehingga dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan uji t juga bisa dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila nilai t hitung > t tabel maka  $H_0$  diterima, sebaliknya apabila nilai t hitung < t tabel maka  $H_0$  ditolak. Untuk mengetahui nilai t tabel pada penelitian ini yaitu menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \mathbf{T \text{ tabel}} &= (\alpha/2; n - k - 1) \\ &= (0.05/2; 56 - 2 - 1) = (0,025 ; 53) \end{aligned}$$

$$\mathbf{T \text{ tabel}} = 2.005$$

TABEL 4. 15 HASIL UJI T

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	8,973	5,432		1,652
	Employee Engagement	,606	,102	,628	5,923
					Sig.
					,104
					,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja  
Sumber: SPSS 26 for windows

Berdasarkan tabel 4.15 di atas maka dapat diperoleh kesimpulan dari hasil uji t yaitu nilai signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$  dan hasil pada nilai t hitung adalah  $5,923 > 2,005$  t tabel. Maka berdasarkan nilai signifikansi dan nilai t tabel dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* terhadap motivasi kerja pada karyawan PT.

Karyawan Kalimantan Prima Persada (KPP) Site Sungai Puting Kabupaten Tapin, dan berarti  $H_0$  ditolak.

Adapun untuk hasil regresi linear sederhana, dapat diperoleh interpretasi sebagai berikut:

**a:** angka *constant* dari *Unstandardized Coefficients* sebesar 8,973. Angka tersebut merupakan angka *constant* yang memiliki arti bahwa sanya jika tidak ada *employee engagement* (X) maka nilai konsisten motivasi kerja (Y) adalah sebesar 8,973.

**b:** angka koefisien regresi, nilai yang diperoleh yaitu 0,606. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% *employee engagement* (X) maka motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,606.

Karena nilai regresi yang diperoleh bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Sehingga persamaan regresinya adalah  $Y = 8,973 + 0,606 X$ .

## 2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan penentu besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

TABEL 4. 16 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,628 <sup>a</sup>	,394	,383	3,563

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement  
 Sumber: SPSS 26 for windows

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa nilai dari R Square adalah sebesar 0,394 atau 39,4% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y) sebesar 39,4%. Sedangkan sisanya 60,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## I. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *employee engagement* dan motivasi kerja pada karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) Site Sungai Puting Kabupaten Tapin serta untuk mengetahui apakah ada pengaruh *employee engagement* terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) Site Sungai Puting Kabupaten Tapin. Skala yang digunakan untuk mengukur *employee engagement* adalah adaptasi dari teori Schaufeli dan Bekker, dan skala yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah adaptasi dari teori Maslow. Skala yang digunakan kemudian dilakukan uji coba atau *try out* untuk mengetahui validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil *try out* kedua variabel menunjukkan bahwa instrumen variabel *employee engagement* dari 20 butir instrumen terdapat 4 butir item yang gugur, sehingga 16 item yang digunakan sebagai alat ukur penelitian. Sedangkan instrumen variabel motivasi kerja dari 12 butir instrumen semuanya dinyatakan valid. Adapun hasil uji reliabilitas variabel *employee engagement* sebesar 0,833 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,931.

Motivasi merupakan daya penggerak yang ada pada diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan beban yang diberikan oleh

perusahaan. Motivasi kerja karyawan sangat penting untuk dipahami oleh pimpinan perusahaan karena sangat menentukan kinerja karyawan.<sup>8</sup> Motivasi dapat dilihat sebagai perubahan energi pada seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan adanya tanggapan terhadap tujuan. Motivasi menurut Mangkunegara merupakan keadaan yang menggerakkan karyawan yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja merupakan penguat motivasi kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang menjadi kunci utama dari motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam konteks ini merupakan respons dari sebuah tindakan.<sup>9</sup>

Untuk mencapai kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan, maka penting adanya motivasi kerja pada karyawan. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh penerapan *employee engagement* yang bertujuan untuk menciptakan hubungan yang erat antara satu karyawan dengan karyawan yang lain. *Employee Engagement* adalah keadaan dimana karyawan merasa terlibat secara aktif dan terikat dengan tempat mereka bekerja. *Employee Engagement* diwujudkan dalam bentuk energi, keterlibatan, serta usaha yang fokus pada tujuan perusahaan.<sup>10</sup> *Employee engagement* akan membuat karyawan merasa mempunyai loyalitas yang tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Karyawan yang mempunyai keterikatan tinggi terhadap pekerjaan

---

<sup>8</sup> Alfianika Maharani, Supriatin, dan Puspitawati, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga."

<sup>9</sup> Mahardhika, Hamid, dan Ruhana, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)."

<sup>10</sup> Dwi Astuti dan Suwandi Suwandi, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja," *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11, no. 04 (2022): 614–17, <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1282>.



dan perusahaan akan merasa mempunyai rasa tanggung jawab, rasa memiliki terhadap perusahaan, memiliki motivasi dan kinerja karyawan.<sup>11</sup>

Berdasarkan dari hasil analisis data yang dilakukan, diperoleh hasil yang menjawab dari rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

**1. Tingkat *Employee Engagement* dan Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada Site Sungai Puting Kabupaten Tapin**

Hasil penelitian diperoleh bahwa tingkat *employee engagement* karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) Site sungai Puting Kabupaten Tapin dengan kategori rendah (0%), kategori sedang sebesar (3,6%), dan kategori tinggi sebesar (96,4%). Maka dari itu, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat *employee engagement* karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) Site Sungai Puting Kabupaten Tapin rata-rata sudah dalam kategori tinggi. Berdasarkan tingkat tersebut, sejalan dengan teori Tower Watson dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) Site sungai Puting Kabupaten Tapin berada pada tingkat *highly engaged* yang berarti karyawan sangat terlibat aktif dan memiliki keinginan untuk semakin berkembang<sup>12</sup>, dan juga termasuk karyawan *engaged* dalam teori Gallup yang berarti karyawan terlibat secara aktif serta bersedia untuk mengerahkan kemampuan dan keterampilan mereka untuk pekerjaan. Karyawan tipe ini selalu memiliki semangat kerja dan berinovasi dengan tujuan agar perusahaan makin

---

<sup>11</sup>Christy Kristanti dan Anas Lutfi, "Pengaruh Employee Engagement dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Divisi Human Capital Management Bank XYZ," *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan* 1, no. 2 (2017): 56.

<sup>12</sup>Ramadhani dan Soenarto, "Penerapan Program Employee Engagement Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT ABC." 3.

berkembang<sup>13</sup>. Hal ini sejalan dengan teori Marciano yang mengatakan bahwa karyawan yang terikat akan memiliki komitmen terhadap tujuan, mengerahkan semua kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan, serta memastikan apakah karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan baik dan siap memperbaiki jika ada kesalahan. Marciano juga mengatakan bahwa *employee engagement* mempunyai keuntungan seperti meningkatkan produktivitas, menambah keuntungan, mengurangi ketidakhadiran, serta dapat meminimalisir keluhan karyawan.<sup>14</sup> Dalam Tafsir *Al-Misbah* Q.S *an-Nisa/4:36* menjelaskan bahwa ayat tersebut mempunyai arti “Berbuat baiklah kepada orang tua, karibkerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tentangga dekat dan jauh, teman sejawat, ibnu sabil, serta hamba sahaya yang kamu miliki”. Dalam ayat tersebut kata “Kerabat” memiliki arti yang luas dalam lingkup silaturahmi. Dalam lingkup perusahaan, kerabat dapat berarti sebagai rekan kerja. Apabila hubungan sesama karyawan berjalan dengan baik, maka hal tersebut akan berdampak positif bagi tujuan perusahaan.<sup>15</sup> Adapun penjelasan terkait kategori sedang dapat dipengaruhi oleh karyawan yang kurang merasa puas arena tidak memiliki koneksi atau komitmen dengan perusahaan sehingga karyawan tidak terhubung secara emosional dengan tempat bekerja mereka, faktor lain yang mempengaruhi yaitu mengarah pada seberapa penting karyawan menganggap pekerjaan yang mereka miliki.

Adapun hasil penelitian diperoleh bahwa tingkat motivasi kerja karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) Site sungai Puting Kabupaten Tapin dengan

---

<sup>13</sup>Meuthia dan Ulfa, “Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Employee Engagement Pada PT. Perkebunan X.” 137.

<sup>14</sup>Akbar, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia Di Batang.” 11.

<sup>15</sup>Shihab, *Tafsir Al-Mishbah Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur’an*, 2002. 435.

kategori rendah (0%), kategori sedang sebesar (5,4%), dan kategori tinggi sebesar (94,6%). Maka dari itu, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) Site sungai Puting Kabupaten Tapin rata-rata juga sudah dalam kategori tinggi. Hal tersebut sejalan dengan teori dari Hasibuan yang mengatakan bahwa motivasi kerja mempunyai tujuan yaitu meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.<sup>16</sup> Adapun penjelasan terkait kategori sedang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Beberapa karyawan yang jarang mendapat pujian dari atasan mereka.
- b. Beberapa karyawan yang bekerja tidak mendapatkan jaminan hari tua yaitu karyawan yang masa bekerjanya masih sebentar atau < 6 bulan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, untuk mempertahankan tingkat *employee engagement* dan motivasi kerja dalam jangka panjang maka akan dibuat beberapa program *development*, yang memuat keperluan basic karyawan seperti menggunakan *microsoft excel*, *power point*, dan juga pembelajaran bahasa inggris, karena karyawan yang bisa berbahasa inggris masih dibawah rata-rata. Tujuan pembentukan program *development* ini adalah untuk

---

<sup>16</sup>Dita Chintia Pristiyanti, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya," *Jurnal Ilmu Manajemen* 4, no. 2 (2016): 174.

menaikkan kompetensi karyawan yang mana program ini ada tiga yaitu *indisdisc* dan *qcdisc* yang dilakukan setiap sabtu, dan training *excel* yang akan mulai dilakukan pada bulan april. Adapun untuk mempertahankan *employee engagement* pada bidang operasional yaitu dengan cara memberi kesempatan kepada karyawan untuk memberikan ide dan partisipasi dalam kegiatan terbuka, serta mengadakan evaluasi setiap minggu pada seluruh karyawan, masukan dari karyawan yang baik juga selalu diusahakan agar bisa terimplementasi sehingga membuat karyawan merasa dihargai dalam setiap pekerjaannya.<sup>17</sup>

## **2. Pengaruh *Employee Engangement* terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada Site Sungai Puting Kabupaten Tapin**

Hasil uji t yang dilakukan diperoleh hasil dari nilai signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$  dan hasil pada nilai t hitung adalah  $5,923 > 2,005$  t tabel yang berarti  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Karyawan Kalimantan Prima Persada (KPP) Site Sungai Puting Kabupaten Tapin. Adapun model persamaan regresinya adalah  $Y = 8,973 + 0,606 X$ . Angka tersebut memiliki arti bahwasanya jika tidak ada *employee engagement* (X) maka nilai konsistent motivasi kerja (Y) adalah sebesar 8,973. Namun jika karyawan memiliki penambahan 1% *employee engagement* (X) maka motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,606.

---

<sup>17</sup>J dan YP, Karyawan aktif PT. KPP Site Sungai Puting, wawancara pribadi, 7 Februari 2024.

Hasil tersebut didukung hasil penelitian terdahulu oleh Sandiatul Ardillah dkk, yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, semakin tinggi *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan Pada Perusahaan Expedisi di Kecamatan Pabean Surabaya, maka motivasi kerja karyawan juga akan semakin tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi yang ada dilapangan, dimana keterlibatan kerja karyawan merupakan tingkat seberapa jauh individu mampu terlibat dalam sebuah organisasi. Hasil penelitian terdahulu yang mendukung yaitu oleh Christy Kristanti dan Anas Lutfi yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *employee engagement* terhadap *purchase intention* motivasi kerja karyawan di Divisi Human Capital Management Bank XYZ dilihat dari hasil uji t yaitu nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 yang menunjukkan nilai tersebut lebih kecil dari nilai 0,05.

Hasil penelitian lain yang mendukung yaitu oleh Sara Elvana dalam skripsi yang berjudul Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung yang mana dari hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan keterikatan kerja, yang mana hal tersebut ditandai dengan pimpinan perusahaan yang harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, sehingga akan membuat karyawan menjadi termotivasi untuk lebih bekerja dengan baik dan saling menguntungkan. Hal tersebut termuat dalam firman Allah dalam Q.S *al-Maidah/5:2* yang berbunyi,

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya.” (Q.S al- Maidah/5:2).

Dari ayat tersebut menerangkan bahwa kita sebagai umat manusia harus saling tolong menolong. Dalam hal ini pemimpin perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Jika karyawan merasa puas, maka karyawan akan merasa sejahtera. Selanjutnya, jika karyawan sudah merasa puas, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat dan bisa menghasilkan produktivitas kerja serta memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Adapun berdasarkan hasil dari nilai *R Square* adalah sebesar 0,39,4 atau (39,4%) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y) sebesar (39,4%). Sedangkan sisanya (60,6%) dipengaruhi oleh variabel lain seperti insentif, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya yang tidak diteliti.

## **J. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh *employee engagement* terhadap motivasi kerja pada PT. Kalimantan Prima Persada Site Sungai Puting, ada beberapa keterbatasan yang dialami yaitu:

1. Jumlah responden yang hanya 56 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
2. Banyak variabel lainnya yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, namun peneliti hanya menggunakan satu variabel saja yaitu *employee engagement*.

3. Keterbatasan referensi dari perspektif Islam terkait dengan *employee engagement* dan motivasi kerja, sehingga masih kurang membahas berdasarkan perspektif Islam.