

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Obyek penelitian yang digunakan didalam penelitian ini adalah KSPPS B MT Al Hikmah Semesta Jepara yang beralamat di Jalan Bangsri-Jepara. KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara memiliki cabang terdiri dari Jepara 17 unit, dengan motto, visi dan misi sebagai berikut: Motto KSPPS B MT Al Hikmah Semesta Jepara adalah menebar manfaat menuju yang terbaik, serta memiliki Visi Menjadi lembaga keuangan Islami, profesional, terbaik dan mensejahterakan anggota. Misi diantaranya (1) Menjadikan seluruh jajaran pengurus, pengelola menjadi muslim yang baik dan dedikasi terhadap islam. (2) Melakukan proses pemberdayaan anggota (3) Membangun budaya lembaga yang islami (4) Menerapkan konsep syariah secara benar dalam bermu'amalah. (5) Meningkatkan mutu pelayanan kepada anggota. (6) Mengembangkan manajemen dan sdm lembaga. (7) Memperkokoh jaringan kerja.

2. Produk-produk KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara

Produk layanan KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara diantaranya:

- a. Simpanan
 - 1) Simpanan sirela
 - 2) Simpanan sisuka
 - 3) Simpanan pendidikan
 - 4) Simpanan beasiswa
 - 5) Siberlian
- b. Pembiayaan
 - 1) Murobahah
 - 2) Musyarokah, mudharobah
 - 3) Rohn
 - 4) Ijaroh
 - 5) Musyarokah mutanaqisoh
- c. Baitul mal
 - 1) Santunan yatim dan dhuafa'
 - 2) Pemberdayaan
 - 3) Wakaf tunai
 - 4) Sumbangan sarana ibadah

- 5) Layanan umum ambulan emergensi.
- 6) Dakwah dan pendidikan.
- 7) Layanan kesehatan.
- 8) Produk baitul mall
- 9) Infaq
- 10) Shodaqoh
- 11) Zakat
- 12) Wakaf tunai

3. Struktur Organisasi KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara

Struktur organisasi merupakan suatu petunjuk bagaimana tugas, tanggung jawab antara anggota-anggotanya sehingga dapat memudahkan pimpinan dalam mengadakan pengawasan maupun meminta pertanggung jawaban pada bawahannya. Adapun Struktur Organisasi Manajemen KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara terdiri dari:

- a. Pengurus
- b. Dewan Syariah dan Pengurus Manajemen
- c. General Manager
- d. Manager Marketing memimpin Devisi lending pendampingan dan devisi runding
- e. Manager operasional memimpin Devisi keuangan dan devisi administrasi umum maupun sarana prasarana
- f. Manager pengendalian internal memimpin Devisi HRD, Devisi Audit dan Devisi informasi dan teknologi
- g. Manager Area
- h. Manager Cabang memimpin teller, marketing pembiayaan, *marketing funding*, *customer service* serta bagian umum

4. Deskripsi Responden

Identitas responden merupakan segala sesuatu yang erat hubungannya dengan diri responden secara individu, jumlah responden penelitian ini adalah 100 orang yang merupakan responden anggota KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil dari penyebaran sejumlah kuesioner yang diberikan kepada para responden maka didapatkan responden laki-laki dan perempuan yang disebutkan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	24	24.74
Perempuan	73	75.74
Total	97	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa anggota KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara didominasi oleh perempuan.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden

Data mengenai usia responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
< 20 tahun	23	23.71
21 – 30 tahun	31	31.96
31 – 40 tahun	37	38.14
> 40 tahun	6	6.19
Total	97	100.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh usia 31 – 40 tahun sebanyak 37 orang (38.14%), hal ini menunjukkan karyawan KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara meliputi berbagai usia dari pelajar sampai dengan usia dewasa.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden

Data mengenai pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
SMP	2	2.06
SLTA	12	12.37
DIPLOMA	6	6.19
S1	73	75.26
S2	4	4.12
Total	97	100.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui dari sisi tingkat pendidikan, responden yang ada banyak didominasi S1 yaitu 73 orang (75.26%) hal ini menunjukkan anggota KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara meliputi berbagai latar belakang pendidikan.

B. Analisis Deskriptif

Merujuk pada hasil penelitian yang sudah dilaksanakan terhadap 100 responden melalui penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan skala likert. Respond yang disampaikan responden kemudian diberi skor dengan *teknik agree-disagree scale* dengan melakukan pengembangan statement yang memberikan jawaban setuju-tidak setuju dalam berbagai rentang nilai.

Dalam metode survey dirancang dengan memakai pada skala likert (*likert scale*), dimana dirancang dengan memakai pilihan dengan tujuan untuk memperoleh data yang subyektif dengan memberikan skor sebagai berikut: sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), netral (skor 3), tidak setuju (skor 2), sangat tidak setuju (skor 1).

Tabel 4.4
Tabel Kategori Penilaian Responden

No.	Rentang nilai	Kategori
1	1.0 – 2.0	Rendah
2	2.1-3.0	Sedang
3	3.1-4.0	Tinggi
4	4.1-5.0	Sangat Tinggi

1. Variabel Self Efficacy

Self-efficacy merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. Karena setiap indikator memiliki lebih dari satu pernyataan maka tanggapan responden dalam tabel berikut ini adalah hasil nilai rata-rata dari pernyataan tersebut. Adapun tanggapan responden karyawan KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai X1 Self Efficacy

	Tingkat (level) Self-efficacy individu	Keluasan (generality)	Kekuatan (strength)
Mean	3.6	4.0	3.6
Median	3.5	4.0	3.7
Std. Deviation	1.0	0.7	1.0
Minimum	1.0	2.3	1.0
Maximum	5.0	5.0	5.0
Sum	348.0	385.7	351.7

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pada indikator Tingkat (*level*) dengan nilai mean sebesar adalah 3.6, indikator Keluasan (*generality*) dengan nilai mean sebesar adalah 4.0, indikator Kekuatan (*strength*) dengan nilai mean sebesar adalah 3.6 hal ini menunjukkan bahwa karyawan KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara memiliki keyakinan dan harapan sejauh mana seseorang dapat mengukur kemampuannya untuk melakukan tugas hingga selesai.

2. Variabel Kepercayaan

Kepercayaan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi sebuah komitmen atau janji, dan komitmen hanya dapat direalisasikan jika suatu saat berarti. Karena setiap indikator memiliki lebih dari satu pernyataan maka tanggapan responden dalam tabel berikut ini adalah hasil nilai rata-rata dari pernyataan tersebut. Adapun tanggapan responden karyawan KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai X2 Kepercayaan

	Percaya pada kemamp uan diri sendiri	Bertindak mandiri mengambil keputusan	Memili ki konsep diri yang positif	Berani mengungk apkan pendapat
Mean	3.8	4.1	3.5	3.6
Median	4.0	4.0	3.5	4.0
Std. Deviation	0.7	0.7	1.1	0.8
Minimum	2.0	2.5	1.0	2.0

Maximu m	5.0	5.0	5.0	5.0
Sum	370.5	395.0	335.5	344.5

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pada indikator percaya pada kemampuan diri dengan nilai mean sebesar adalah 3.8, indikator Bertindak mandiri dengan nilai mean sebesar adalah 4.1, indikator memiliki konsep diri yang dengan nilai mean sebesar adalah 3.5. Indikator berani mengungkapkan pendapat dengan nilai mean sebesar adalah 3.6. Hal ini menunjukkan karyawan KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara memiliki tingkat kepercayaan yang besar sehingga mampu meningkatkan *employee engagement* pegawai.

3. Variabel Kepemimpinan Autentik

Kepemimpinan Autentik merupakan proses membangun legitimasi atau kebijakan pemimpin melalui hubungan jujur, menghargai masukan terhadap bawahan, serta dibangun berdasarkan landasan etika Karena setiap indikator memiliki lebih dari satu pernyataan maka tanggapan responden dalam tabel berikut ini adalah hasil nilai rata-rata dari pernyataan tersebut. Adapun tanggapan responden karyawan KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai X3 Kepemimpinan Autentik

	Kewasp adaan Diri	Nilai	Emos i	Tujuan
Mean	3.5	3.8	3.6	3.7
Median	3.5	4.0	3.5	4.0
Std. Deviation	1.0	0.8	0.9	0.9
Minimum	1.5	2.0	2.0	1.5
Maximum	5.0	5.0	5.0	5.0
Sum	343.0	373.0	352.0	362.5

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pada indikator kewaspadaan diri dengan nilai mean paling besar adalah 3.50, indikator nilai dengan nilai mean paling besar adalah 3.80, indikator emosi dengan nilai mean paling besar adalah 3.60, indikator tujuan dengan nilai mean paling besar adalah 3.70. Hal

ini menunjukkan bahwa cerminan kepemimpinan autentik terhadap karyawan KSPPS BMT Al Hikmah memberikan pengaruh yang baik sehingga *Employee Engagement* pada karyawan juga meningkat.

4. Variabel *Employee Engagement*

Employee engagement merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individ Karena setiap indikator memiliki lebih dari satu pernyataan maka tanggapan responden dalam tabel berikut ini adalah hasil nilai rata-rata dari pernyataan tersebut. Adapun tanggapan responden karyawan KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Y *Employee engagement*

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10
Mean	4.06	4.2	3.9	3.4	4.1	4.11	3.93	3.39	3.8	4.1
Median	4.00	4.0	4.0	3.0	4.0	4.00	4.00	3.00	4.0	4.0
Std. Deviation	1.05	.83	.81	.94	.95	.888	.881	.995	.97	.79
Minimum	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum	394	411	387	334	403	399	381	329	372	400

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pada indikator (1) Kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dalam sisi skill dan teknik dalam sebuah perusahaan dengan nilai mean sebesar 4.06. (2) *Work life balance* dengan nilai mean sebesar 4.24. (3) Hubungan yang terjalin antara pengawas (*supervisor*) dengan karyawan yang menjadi bawahan dengan nilai mean sebesar 3.99. (4) Tersedianya sumber daya fisik yang mampu mendukung karyawan selama bekerja dalam sebuah perusahaan dengan nilai mean sebesar 3.44. (5) *Rewards and recognition*, dengan nilai mean sebesar 4.15. (6) Terdapat kebijakan yang jelas dan komunikasi yang terbuka antar lini dalam sebuah perusahaan dengan nilai mean sebesar 4.11.(7) Kebijakan mengenai upah atau kompensasi yang adil dengan nilai mean sebesar 3.93. (8)

Tersedianya pelatihan kerja yang dapat menunjang peningkatan kemampuan setiap karyawan dengan nilai mean sebesar 3.39. (9) Terdapat kejelasan mengenai pekerjaan setiap posisi yang tersedia di perusahaan dengan nilai mean sebesar 3.84. (10) Kebanggaan selama bekerja dalam sebuah perusahaan dengan nilai mean sebesar 4.12.

C. Analisis Uji Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut, hasil kuesioner dapat dilihat di lampiran. Dari hasil pengujian SPSS bahwa semua variabel (butir soal) bahwa menunjukkan seluruh butir-butir soal **valid**, hal ini terlihat dari nilai *Corected Item-Total Correlation* (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel. Berikut hasil pengujian validitas variable:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corected Item- Total Correlation (r hitung)		r tabel	Ket.
Self Efficacy (X1)	X1.1a	0.340	>	0.197	Valid
	X1.1b	0.710	>	0.197	Valid
	X1.2a	0.659	>	0.197	Valid
	X1.2b	0.372	>	0.197	Valid
	X1.2c	0.464	>	0.197	Valid
	X1.3a	0.396	>	0.197	Valid
	X1.3b	0.576	>	0.197	Valid
	X1.3c	0.241	>	0.197	Valid
Kepercayaan diri (X2)	X2.1a	0.276	>	0.197	Valid
	X2.1b	0.470	>	0.197	Valid
	X2.2a	0.448	>	0.197	Valid
	X2.2b	0.441	>	0.197	Valid
	X2.3a	0.282	>	0.197	Valid
	X2.3b	0.538	>	0.197	Valid
	X2.4a	0.207	>	0.197	Valid
Kepemimpinan Autentik (X3)	X2.4b	0.337	>	0.197	Valid
	X3.1a	0.728	>	0.197	Valid
	X3.1b	0.782	>	0.197	Valid

Variabel	Item	Corected Item- Total Correlation (r hitung)		r tabel	Ket.
	X3.2a	0.420	>	0.197	Valid
	X3.2b	0.206	>	0.197	Valid
	X3.3a	0.441	>	0.197	Valid
	X3.3b	0.438	>	0.197	Valid
	X3.4a	0.652	>	0.197	Valid
	X3.4b	0.405	>	0.197	Valid
	Y1	0.235	>	0.197	Valid
	Y2	0.625	>	0.197	Valid
	Y3	0.614	>	0.197	Valid
	Y4	0.325	>	0.197	Valid
Employee engagement (Y)	Y5	0.479	>	0.197	Valid
	Y6	0.617	>	0.197	Valid
	Y7	0.566	>	0.197	Valid
	Y8	0.326	>	0.197	Valid
	Y9	0.256	>	0.197	Valid
	Y10	0.707	>	0.197	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden, terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk menguji reliabilitas alat ukur, menggunakan *cronbach alpha*. Alat ukur ini dinyatakan andal atau *reliable* bila koefesien *cronbach alpha* berkisar dengan nilai diatas 0,6 (Ghozali). Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Nilai Cronbach Alpha dan Tiap Variabel

No.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha		Cut Value	Ket.
1.	Self Efficacy (X1)	0.754	>	0.60	Reliabel
2.	Kepercayaan diri (X2)	0.673	>	0.60	Reliabel

3.	Kepemimpinan Autentik (X3)	0.793	>	0.60	Reliabel
4.	Employee engagement (Y)	0.789	>	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.9, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.6. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah **reliable**.

D. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi sebelumnya akan dilakukan *pengujian* untuk mengetahui layak tidaknya model regresi tersebut, maka akan dilakukan pengujian asumsi Multikolinearitas, Autokorelasi, Heteroskedastisitas dan Normalitas.

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*) model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya mutikolonieritas yaitu dengan menganalisis materi korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF) dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.10
Tabel Multikolonieristas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
<i>Self efficacy</i>	0.620	1.613
Kepercayaan	0.724	1.380
Kepemimpinan autentik	0.813	1.231

a. Dependent Variable: *employee_engagement*

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *Self efficacy* 0.620 dan VIF 1.613 untuk nilai kepercayaan 0.724 dan VIF 1.380 untuk nilai kepemimpinana autentik 0.813 dan VIF 1.231. Hal ini

menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji *Durbin Watson*. Pengujian autokorelasi diperlukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 sebelumnya (Ghozali, 2013). Berikut merupakan hasil dari uji autokorelasi menggunakan *DW-test*:

Tabel 4.11

Autokorelasi

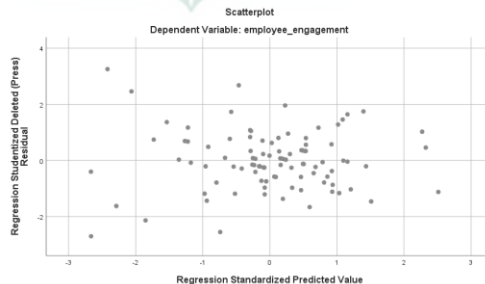
Model	Durbin-Watson
1	1,899

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 4.3 diperoleh nilai DW sebesar 1,899. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan cara melihat tabel DW pada jumlah sampel (n) ke 97 dan k=3. Maka diperoleh nilai dL sebesar 1,606 dan dU sebesar 1,733, serta $4-dU = 4-1,733=2,267$. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai $du < dw < 4-du = 1,733 < 1,899 < 2,267$ yang berarti model penelitian ini Tidak ada masalah autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik *menyebarkan* di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastitas pada model regresi. Untuk hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data primer yang diolah, 2022

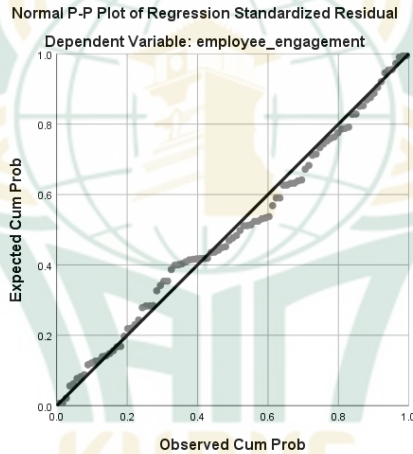
Gambar 4.1

Gambar Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian SPSS pada gambar 4.2. menunjukkan bahwa titik-titik tersebut letaknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Normalitas

Berdasarkan *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas. Untuk hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.2
Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik (yang menggambarkan data sesungguhnya) terlihat menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan bahwa penyebaran data tersebut berdistribusi normal yang artinya model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu *self efficacy* (X1), kepercayaan (X2) dan kepemimpinan autentik (X3) Variabel dependen adalah *employee engagement* (Y).

Tabel 4.12
Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	13.728	4.679		2.934	.004	
1	Self efficacy	.263	.130	.230	2.031	.045
	Kepercayaan	.346	.155	.234	2.236	.028
	Kepemimpinan autentik	.250	.124	.198	2.008	.047

a. Dependent Variable: employee_engagement

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel *independent* mempunyai pengaruh variabel *dependent*. Dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Berdasarkan tabel 4.13, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.263x_1 + 0.346x_2 + 0.250x_3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel *self efficacy* (X1) sebesar 0.263 artinya setiap kenaikan satu satuan *self efficacy* (X1) akan meningkatkan *employee engagement* sebesar 0.263 sebaliknya setiap penurunan satu satuan *self efficacy* (X1) akan menurunkan *employee engagement* sebesar 0.263 dengan anggapan bahwa variable lainnya tetap.
2. Koefisien regresi variabel kepercayaan (X2) sebesar 0.346 artinya setiap kenaikan satu satuan kepercayaan (X2) akan meningkatkan *employee engagement* sebesar 0.346 sebaliknya setiap penurunan satu satuan kepercayaan (X2) akan menurunkan *employee engagement* sebesar 0.346 dengan anggapan bahwa variable lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel kepemimpinan autentik (X3) sebesar 0.250 artinya setiap kenaikan satu satuan kepemimpinan autentik (X3) akan meningkatkan *employee engagement* sebesar 0.250 sebaliknya setiap penurunan satu satuan kepemimpinan autentik

(X3) akan menurunkan *employee engagement* sebesar 0.250 dengan anggapan bahwa variable lainnya tetap.

F. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Ketentuan yang digunakan adalah:

- Apabila nilai probabilitas < 0,05 maka Ho diterima.
- Apabila nilai probabilitas > 0,05 maka Ho ditolak.

Tabel 4.13
Tabel Hasil Uji F

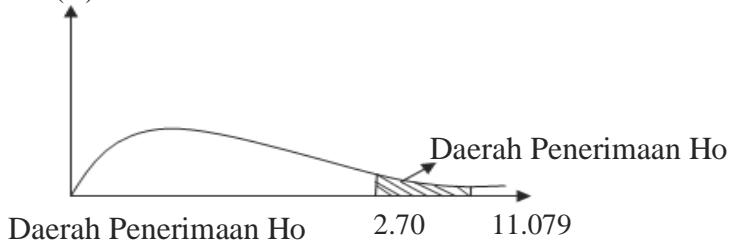
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	602.783	3	200.928	11.079	.000 ^b
	Residual	1686.702	93	18.137		
	Total	2289.485	96			

a. Dependent Variable: *employee_engagement*

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan autentik, *self_efficacy*, kepercayaan

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F pada Tabel 4.14. Menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 11.079 sedangkan untuk nilai F_{tabel} sebesar 2.70. Selain itu diperoleh nilai signifikansinya sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari taraf signifikansinya sebesar 0,05. Dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11.079 > 2.70$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansinya ($0,000 < 0,05$) maka variabel *self efficacy* (X1), kepercayaan (X2) dan kepemimpinan autentik (X3) Variabel dependen adalah *employee engagement* (Y)



Sumber: Data primer yang diolah

Gambar 4.3 Uji F

G. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian parsial (uji t) bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji parsial ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t_{hitung} . Secara lebih rinci hasil t_{hitung} dapat dilihat pada lampiran. Adapun hasil dari perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.14
Tabel Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1	(Constant)	2.934 .004
	<i>Self efficacy</i>	2.031 .045
	Kepercayaan	2.236 .028
	Kepemimpinan autentik	2.008 .047

a. Dependent Variable: *employee engagement*

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.14, dapat dijelaskan pengaruh *self efficacy* (X1), kepercayaan (X2) dan kepemimpinan autentik (X3) Variabel dependen adalah *employee engagement* (Y) secara parsial sebagai berikut:

1. Uji Statistik t Self Efficacy Terhadap Employee Engagement

Hipotesis pertama penelitian ini menyatakan bahwa *self efficacy* (X1) berpengaruh terhadap *employee engagement* sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.14. diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *self efficacy* (X1) adalah sebesar 2.031 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1.984 menggunakan uji satu sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansiya adalah 0.45. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.031 > 1.984$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih besar dari taraf signifikansi 0.05 ($0.045 < 0.05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis pertama diterima artinya *self efficacy* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

2. Uji Statistik t Kepercayaan Terhadap Employee Engagement

Hipotesis kedua penelitian ini menyatakan bahwa kepercayaan (X2) berpengaruh terhadap *employee engagement* sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.14. diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kepercayaan (X2) adalah sebesar 2.236 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1.984 menggunakan uji satu sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansiya

adalah 0.028. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.236 > 1.984$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ($0.028 < 0.05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis kedua diterima artinya kepercayaan (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*.

3. Uji Statistik t Kepemimpinan Autentik Terhadap *Employee Engagement*

Hipotesis ketiga penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan autentik (X3) berpengaruh terhadap *employee engagement* sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.14. diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan autentik (X3) adalah sebesar 2.008 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1.984 menggunakan uji satu sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansiya adalah 0.047. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.008 > 1.984$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0.014 ($0.047 < 0.05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis ketiga diterima artinya kepemimpinan autentik (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*.

H. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa baik sampel menggunakan data. R^2 mengukur sebesarnya jumlah reduksi dalam variabel *dependent* yang diperoleh dari pengguna variabel bebas. R^2 mempunyai nilai antara 0 sampai 1, dengan R^2 yang tinggi berkisar antara 0,7 sampai 1.

Tabel 4.15
Tabel Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.513 ^a	.263	.240	4.259	1.899

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan_autentik, kepercayaan, self_efficacy

b. Dependent Variable: employee_engagement

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

R^2 yang digunakan adalah nilai adjusted R square yang merupakan R^2 yang telah disesuaikan. Adjusted R square merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu suatu

variabel independent ke dalam persamaan. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada lampiran.

Dari *output* terlihat nilai korelasi adalah sebesar 0.263 dengan koefisien determinasi 0.240 Dengan demikian 24.0% variasi perubahan variabel *employee engagement* yang dijelaskan oleh variabel *self efficacy* (X1), kepercayaan (X2) dan kepemimpinan autentik (X3) Variabel dependen adalah *employee engagement* (Y) untuk 76% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak kami teliti.

I. Pembahasan

1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Employee Engagement*

Self-efficacy merupakan keyakinan dalam diri seseorang akan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, serta dapat mempengaruhi situasi dengan baik, dan dapat mengatasi sebuah hambatan. Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.031 > 1.984$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih besar dari taraf signifikansi 0.05 ($0.045 < 0.05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis pertama diterima artinya *self efficacy* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofiah dan Kurniawan menjelaskan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap *employee engagement*¹ serta Putri, Priyatama dan Karyanta menjelaskan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dengan keterikatan pada karyawan hal ini dikarenakan pada saat mengandalkan kemampuan diri dan ekspektasi hasilnya bisa rendah, karena pekerjaan itu sangat tergantung kepada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan baik².

2. Pengaruh Kepercayaan Terhadap *Employee Engagement*

Kepercayaan (*trust*) merupakan pondasi dari suatu hubungan. Suatu hubungan antara dua pihak atau lebih akan terjadi apabila masing-masing saling mempercayai. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.236 > 1.984$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf

¹Diah Sofiah dan Gregorius Kurniawan B.N.K., Hubungan self-efficacy dengan employee work engagement pada karyawan Jurnal Fenomena, Vol. 28 No. 1 (2019), hal. 54-61 ISSN: 2622-8947

²Vicka Pratiwi Putri, Aditya Nanda Priyatama, Hubungan antara Efikasi dan Optimisme dengan Keterikatan pada Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Solo Jurnal Program studi psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret (2014), hal. 1

signifikansi 0.05 ($0.028 < 0.05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis kedua diterima artinya kepercayaan (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*.

Senada dengan penelitian Simbolon, Adhakomala, menjelaskan Kepercayaan organisasi memiliki efek positif langsung pada keterlibatan karyawan³, begitu juga penelitian Lienardo dan Setiawan menyimpulkan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational trust* dan *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* karyawan baik secara parsial maupun simultan⁴. Nabila Rahma Aidina, Unika Prihatsanti menerangkan Ada hubungan positif dan signifikan antara kepercayaan terhadap pemimpin dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Telkom Witel Semarang. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepercayaan terhadap pemimpin, maka semakin tinggi keterikatan kerja karyawan. Kemudian Yulianti menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *Trust* pada pimpinan terhadap *Employee Engagement*.⁵ Hal ini berarti, apabila *Trust* pada pimpinan meningkat, maka semakin tinggi pula *Employee Engagement* begitu pula sebaliknya, semakin menurun *Trust* pada pimpinan maka semakin rendah pula *Employee Engagement*

3. Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap *Employee Engagement*

Kepemimpinan autentik merupakan gabungan dari kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan etis, sehingga kepemimpinan autentik diduga juga berhubungan dengan perilaku inovatif. Perilaku inovatif akan muncul apa bila terdapat faktor eksternal berupa kepemimpinan autentik, dan faktor internal berupa modal psikologis. Penerapan modal psikologis dan kepemimpinan autentik dalam suatu organisasi dapat menumbuhkan semangat kerja pada diri pegawai, sehingga mampu mendorong pegawai untuk melakukan perilaku inovatif.

³Pirma Simbolon, R. Madhakomala, Budi Santoso, The Effect Of Work Environment, Bonuses And Organizational Trust On Employee Engagement In PT. Taspen (Persero) International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 7, ISSUE 5, (2018), 34-40.

⁴Sylvia Lienardo dan Roy Setiawan, Pengaruh organizational trust dan job satisfaction terhadap employee engagement pada karyawan pt. Bangun wisma sejahtera, AGORA Vol. 5, No. 1, (2017) 1-6.

⁵Praptni Yulianti, Procedural Justice, Organizational Trust, Organizational Identification Dan Pengaruhnya Pada Employee Engagement, Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 3, (2016), 210-225

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.008 > 1.984$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0.014 ($0.047 < 0.05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis ketiga diterima artinya kepemimpinan autentik (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*.

Senada dengan penelitian Susanto, Suryamarchia, Widjaja menyimpulkan Kepemimpinan mempengaruhi *employee engagement* di hotel ibis style di Surabaya. Hal ini berarti, apabila Kepemimpinan autentik meningkat, maka semakin tinggi pula *Employee Engagement* begitu pula sebaliknya, semakin menurun Kepemimpinan autentik maka semakin rendah pula *Employee Engagement*.⁶



⁶Fredi Susanto, Gabrielle Suryamarchia, Deborah C. Widjaja “Faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement di hotel ibis style di Surabaya, JurnalProgram Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra,(2014):552-556