



Pengaruh *Employee engagement* dan *Intrinsic motivation* terhadap *Employee performance* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Mediasi

Sri Handari Wahyuningsih^{1*}, M Daniel²

¹⁻² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia

handari@umy.ac.id¹, m.daniel.fe21@mail.umy.ac.id²

*Penulis Korespondensi: handari@umy.ac.id

Abstract. This study aims to analyze the influence of employee engagement and intrinsic motivation on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable at Ummi Aufa Hakim and Cristine Hakim. The subjects of this study were employees who are currently actively working in both business units. A total of 116 questionnaires were distributed to respondents, but only 100 were successfully returned and processed due to various constraints such as incomplete responses and limited availability of participants. The analysis tool used in this research is the Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS), which is considered appropriate for analyzing complex relationships between variables. The results of the analysis indicate that employee engagement and intrinsic motivation have a positive and significant effect on employee performance. In addition, job satisfaction plays an important role as a mediating variable, strengthening the relationship between employee engagement, intrinsic motivation, and employee performance. These findings suggest that improving employee engagement and intrinsic motivation can enhance job satisfaction, which in turn contributes to better employee performance. Therefore, organizations are encouraged to develop strategies that foster engagement, motivation, and satisfaction in the workplace.

Keywords: Employee Engagement; Employee Performance; Intrinsic Motivation; Job Satisfaction; Mediating Variable.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Ummi Aufa Hakim dan Cristine Hakim. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang saat ini masih aktif bekerja pada kedua unit usaha tersebut. Sebanyak 116 kuesioner disebarkan kepada responden, namun hanya 100 yang berhasil dikembalikan dan diolah karena berbagai kendala seperti jawaban yang tidak lengkap dan keterbatasan ketersediaan responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS), yang dinilai sesuai untuk menganalisis hubungan yang kompleks antar variabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa *employee engagement* dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja berperan penting sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara *employee engagement*, motivasi intrinsik, dan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan *employee engagement* dan motivasi intrinsik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk mengembangkan strategi yang dapat mendorong keterlibatan, motivasi, dan kepuasan kerja di lingkungan kerja.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Keterlibatan Karyawan; Kinerja Karyawan; Motivasi Intrinsik; Variabel Mediasi.

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset vital bagi setiap organisasi modern, karena peranannya yang krusial dalam mendukung efisiensi operasional dan produktivitas perusahaan. Mengelola SDM dengan baik melibatkan penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) secara strategis yang tidak hanya mencakup aspek perekrutan dan pelatihan, tetapi juga pengembangan kinerja dan retensi karyawan (Bulinska-Stangrecka & Iddagoda, 2020; Garg et al., 2022). Pendekatan MSDM yang efektif mampu meningkatkan job satisfaction, produktivitas, serta menciptakan budaya kerja yang positif sehingga mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Vorina et al., 2017; Widyanty et al., 2020).

Employee performance sebagai indikator keberhasilan individu dalam menjalankan tugasnya mendapatkan perhatian khusus dalam pengelolaan SDM. Konsep ini tidak hanya mencerminkan capaian kinerja individu yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan, tetapi juga berperan sebagai tolak ukur efektivitas suatu organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah dirumuskan (Diamantidis & Chatzoglou, 2019; Kuswati, 2020; Pio, 2022). Karyawan yang berprestasi tidak hanya menghasilkan output kerja yang optimal, namun juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi.

Selain itu, *employee engagement* yang mencakup keterikatan emosional, kognitif, dan fisik dengan pekerjaan, telah terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan *employee performance*. *Engagement* yang tinggi mendorong mereka untuk memberikan usaha ekstra, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan kolaboratif, seperti yang diungkapkan dalam berbagai penelitian (Sun & Bunchapattanasakda, 2019; Lemon, 2019; Wang & Chen, 2020). Peningkatan *job satisfaction* melalui *engagement* ini pun turut memediasi hubungan positif antara keterlibatan karyawan dengan performa kerja secara signifikan (Primadi Candra Susanto et al., 2023; Deepalakshmi et al., 2024).

Di sisi lain, *intrinsic motivation* yang berasal dari dorongan internal karyawan juga memainkan peran penting dalam menentukan *employee performance*. Karyawan yang memiliki *intrinsic motivation* tinggi cenderung lebih inovatif, produktif, dan menunjukkan *job satisfaction* yang lebih besar, sehingga berkontribusi pada peningkatan *employee performance* (Van den Broeck et al., 2021; Di Domenico & Ryan, 2017; Chong & Gagné, 2019). Namun, apabila *intrinsic motivation* tidak terpenuhi, maka *employee performance* dapat menurun yang berdampak pada efektivitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, integrasi antara peningkatan *intrinsic motivation* dan *employee engagement* melalui MSDM yang efektif sangat dibutuhkan.

Fenomena yang terjadi di pusat oleh-oleh seperti Ummi Aufa Hakim dan Cristine Hakim, karyawan menghadapi rutinitas pekerjaan yang monoton mulai dari menata produk, membersihkan area display, hingga melayani pelanggan dalam jumlah besar sehingga menimbulkan rasa bosan dan kejenuhan. Hal ini terlihat dari ekspresi kurang antusias, menurunnya inisiatif membantu pelanggan secara proaktif, dan meningkatnya keluhan terkait kelelahan, yang secara keseluruhan berdampak pada menurunnya semangat kerja, kepuasan, dan performa dalam melayani pelanggan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dan modifikasi dari beberapa penelitian dari (Fidyah & Setiawati, 2019) *organizational culture* dan *employee engagement* terhadap *employee performance* dapat dimediasi oleh *job satisfaction*. Namun studi ini mengganti

variabel organizational culture menjadi *intrinsic motivation* yang didukung dengan penelitian (Potu et al., 2021; Cerasoli et al., 2014; Faried Sulistamtama et al., 2019).

2. KAJIAN TEORITIS

Employee performance

Employee performance menurut Pradhan & Jena, (2017) adalah konsep multi komponen yang mencakup perilaku dan tindakan yang ditunjukkan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka, serta hasil yang diharapkan dari perilaku tersebut. Sementara menurut Swanson et al. (2020), mendefinisikan sebagai tingkat kesuksesan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan di tempat kerja mereka. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut yang mengintegrasikan kedua perspektif untuk memahami *employee performance* secara komprehensif, tidak hanya sebagai hasil akhir tetapi juga sebagai serangkaian perilaku dan tindakan yang mengarah pada hasil tersebut.

Job Satisfaction

Menurut Dziuba et al. (2020), job satisfaction adalah perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mencerminkan sejauh mana mereka merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan, seperti gaji, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. *Job satisfaction* berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja, serta berkontribusi pada kesejahteraan keseluruhan di tempat kerja. Sementara Colquitt et al. (2013) menggambarkannya sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja, mencakup aspek-aspek seperti penghargaan kerja dan kondisi kerja. Sedangkan menurut Taheri et al. (2020) adalah atribut mental yang mencerminkan konsekuensi emosional yang memungkinkan karyawan untuk berkinerja di organisasi, dan merupakan gabungan dari keadaan fisiologis, psikologis, dan lingkungan yang diperlukan untuk melaksanakan peran yang ditugaskan. Kesenjangan penelitian terletak pada belum adanya integrasi yang komprehensif antara ketiga perspektif tersebut, di mana Dziuba et al. (2020) dan Colquitt et al. (2013) cenderung melihat *job satisfaction* sebagai hasil evaluatif atau emosional, sementara Taheri et al. (2020) memandangnya sebagai prasyarat untuk kinerja yang melibatkan faktor-faktor yang lebih beragam. Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengembangkan kerangka teori yang dapat menjembatani kesenjangan konseptual ini dan memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang job satisfaction.

Employee engagement

Berdasarkan berbagai pandangan, Sun & Bunchapattanasakda, (2019) menekankan bahwa engagement ini mendorong kinerja optimal dan kesuksesan finansial perusahaan. Saks, (2019) menggambarkan sebagai investasi diri yang mendalam dalam peran kerja, sementara Fletcher et al. (2020) mengidentifikasi tiga komponen utama: kekuatan (energi dan ketahanan mental), dedikasi (keterlibatan kuat dengan antusiasme), dan penyerapan. Maltseva, (2020) menambahkan aspek motivasi dan keterhubungan emosional yang meningkatkan produktivitas, menekankan pentingnya peran manajer dalam menciptakan lingkungan yang mendukung. Andari et al. (2021) berfokus pada upaya organisasi mempertahankan karyawan melalui penghargaan dan lingkungan kerja yang nyaman, sedangkan Aziez & Khuan, (2022) menyoroti dampak keterlibatan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dan kompensasi sebagai faktor mediasi penting. Secara keseluruhan, *employee engagement* merupakan konstruk kompleks yang mencakup komitmen, keterlibatan, dan kepuasan karyawan yang berdampak signifikan pada kinerja individu dan kesuksesan organisasi.

Intrinsic motivation

Intrinsic motivation menurut Aubret et al. (2019) mengacu pada dorongan internal yang mendorong untuk belajar dan mengeksplorasi tanpa memerlukan penghargaan eksternal. Dalam pembelajaran, *intrinsic motivation* memungkinkan untuk lebih fleksibel dalam pembelajaran, dengan memanfaatkan fungsi penghargaan yang lebih umum. Sedangkan menurut Van den Broeck et al. (2021), penelitian tentang pengaruh *intrinsic motivation* terhadap kinerja menunjukkan bahwa ketika individu merasa terdorong oleh kepuasan internal, seperti rasa pencapaian pribadi, tanggung jawab, dan pengembangan diri, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Menurut Ryan & Deci, (2020), menyatakan bahwa *intrinsic motivation* timbul dari dalam diri individu ketika tiga kebutuhan psikologis dasar terpenuhi, yaitu kebutuhan akan otonomi, dan hubungan.

Hypotheses Development

Pengaruh employee engagement terhadap job satisfaction

Employee engagement memiliki peran penting dalam meningkatkan *job satisfaction* karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat engagement terhadap pekerjaannya cenderung merasa lebih bertanggung jawab, memiliki rasa kepemilikan, serta termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. *Engagement* ini juga menciptakan hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja dan atasan, yang pada akhirnya berkontribusi pada meningkatnya *job satisfaction* (Bakker & Albrecht, 2018; Kumari, 2024). Selain itu, perasaan

dihargai dan adanya pengakuan atas kontribusi karyawan semakin memperkuat loyalitas serta membentuk lingkungan kerja yang harmonis dan memuaskan (Ramajoe et al., 2024).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction. Karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka lebih cenderung puas dengan pekerjaannya dan termotivasi untuk berkembang (Andrew & Sofian, 2019; Fidyah & Setiawati, (2019). *Engagement* yang tinggi juga sering dikaitkan dengan persepsi positif terhadap organisasi, yang memperkuat kepuasan kerja secara keseluruhan (Asbari et al., 2020; Rahayu & Utami, 2020). Namun demikian, penting bagi organisasi untuk mengelola tingkat keterikatan ini secara seimbang, karena keterlibatan yang berlebihan tanpa dukungan manajerial dan sumber daya memadai dapat menyebabkan burnout yang justru menurunkan tingkat kepuasan kerja.

H1: *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction

Pengaruh intrinsic motivation terhadap job satisfaction

Penelitian yang dilakukan oleh Raza et al. (2015), Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi secara intrinsik lebih sering menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, tingkat stres lebih rendah, dan kinerja kerja lebih baik, mereka juga merasa lebih terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan atau organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan job satisfaction mereka secara keseluruhan. Akaarir et al. (2017) Ini menegaskan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *Intrinsic motivation*, seperti memberikan tantangan, dan peluang untuk belajar, merupakan kunci untuk meningkatkan job satisfaction karyawan. Organisasi yang memahami dan menerapkan prinsip-prinsip ini dapat melihat peningkatan dalam retensi karyawan, produktivitas, dan budaya kerja yang positif.

H2: *Intrinsic motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction

Pengaruh employee engagement terhadap employee performance

Employee engagement merupakan tingkat keterlibatan emosional, komitmen, dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya serta tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki engagement tinggi cenderung menunjukkan dedikasi dan rasa kepemilikan yang kuat terhadap pekerjaan mereka, sehingga lebih termotivasi dan berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Menurut Eka, (2020), ketika karyawan merasa terlibat, mereka akan lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja kerja. Hal ini juga ditegaskan oleh Saba Saba Anwar et al. (2020), bahwa *employee engagement* tidak hanya tentang kepuasan kerja, tetapi juga sejauh mana karyawan merasa terhubung dengan nilai dan tujuan organisasi.

Pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap *employee performance* telah dibuktikan oleh berbagai penelitian. Afhan Anuari et al. (2020) menemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif secara langsung terhadap *employee performance* dengan koefisien sebesar 0,669, serta menunjukkan pengaruh tidak langsung yang turut memperkuat hubungan tersebut. Saengchai et al. (2019) menambahkan bahwa karyawan yang terlibat sepenuhnya memiliki energi, dedikasi, dan penyerapan yang tinggi dalam pekerjaan, yang berdampak pada peningkatan performa. Selain itu, menurut Al Zeer et al. (2023), *employee engagement* juga berperan sebagai mediator penting antara *job satisfaction* dan *employee performance*. Oleh karena itu, peningkatan *employee engagement* menjadi strategi penting dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kesuksesan organisasi.

H3: *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*

Pengaruh intrinsic motivation terhadap employee performance

Intrinsic motivation merujuk pada dorongan internal yang membuat individu melakukan pekerjaan karena merasa puas, tertantang, dan menemukan makna dalam aktivitas tersebut, bukan karena imbalan eksternal (Legault, 2017). Dalam konteks pekerjaan, *intrinsic motivation* mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, kreatif, dan tekun karena mereka menikmati proses bekerja itu sendiri (Hemakumara, 2020). Penelitian Chong & Gagné, (2019) menunjukkan bahwa *intrinsic motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* karena meningkatkan *engagement* dan produktivitas. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dan inovasi dalam menyelesaikan tugas, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal (Bin Saeed et al., 2019). Bahkan, meta-analisis oleh Cerasoli et al. (2014) mengungkapkan bahwa pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja lebih kuat dibandingkan insentif ekstrinsik, khususnya dalam pekerjaan yang menuntut kreativitas dan pemikiran mendalam.

H4: *Intrinsic motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*

Pengaruh job satisfaction terhadap employee performance

Job satisfaction merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat *job satisfaction* dalam sebuah organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan produktif, sehingga berkontribusi positif terhadap *employee performance* (Inuwa, 2016). Penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, di mana kepuasan terhadap lingkungan kerja, kebijakan, dan aspek teknis mendorong perilaku kerja yang lebih baik (Toto et al., 2020). Studi meta-analisis juga mengungkapkan bahwa karyawan yang puas

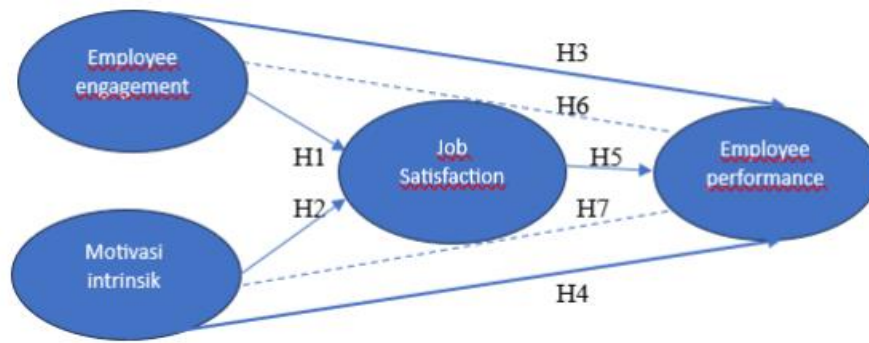
menunjukkan kinerja lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak puas (Majid et al., 2020). Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa job satisfaction menyumbang 42,3% terhadap peningkatan kinerja karyawan secara signifikan (Badrianto & Ekhsan, 2020), dan memiliki korelasi kuat dalam pekerjaan yang kompleks dan membutuhkan interaksi interpersonal tinggi (Rachman, 2021).

Pengaruh employee engagement terhadap employee performance yg dimediasi oleh job satisfaction

Employee engagement memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *employee performance* melalui peran mediasi job satisfaction. Karyawan yang terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaannya cenderung merasa lebih puas, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka (Pongton & Suntrayuth, 2019; Al-dalahmeh et al., 2018). Studi menunjukkan bahwa *employee engagement* berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap job satisfaction, yang kemudian meningkatkan *employee performance* secara keseluruhan (Arifin et al., 2019; Sani Supriyanto et al., 2021). Job satisfaction bertindak sebagai mekanisme penting yang menjembatani hubungan antara *employee engagement* dan performance secara, memperkuat dampak positif dari engagement tersebut (Abu Khalaf et al., 2019; Motyka, 2018). Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung engagement, organisasi dapat mendorong job satisfaction dan secara signifikan meningkatkan *employee performance* (Novera Sarumpaet & Tajib, 2023).

Pengaruh intrinsic motivation terhadap employee performance yg dimediasi oleh job satisfaction

Intrinsic motivation berpengaruh terhadap *employee performance* melalui mediasi job satisfaction, di mana motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan mendorong kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang kemudian berdampak pada peningkatan *performance*. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik cenderung merasa lebih puas karena mendapatkan makna, tantangan, dan otonomi dalam pekerjaannya (Ertanto et al., 2021). Penelitian Yusuf & Sriwijaya, (2021) menunjukkan bahwa *intrinsic motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, baik secara langsung maupun melalui job satisfaction sebagai variabel mediasi parsial. Hal ini sejalan dengan temuan Dwi Lestari, (2022) yang mengungkapkan bahwa job satisfaction secara signifikan memediasi hubungan antara *intrinsic motivation* dan *employee performance*. Dukungan tambahan juga datang dari studi Novianti & Ramli, (2024), yang menyatakan bahwa semakin tinggi engagement secara intrinsik, maka semakin tinggi pula tingkat job satisfaction dan performance yang dicapai.



Gambar 1. Model Penelitian.

3. METODE PENELITIAN

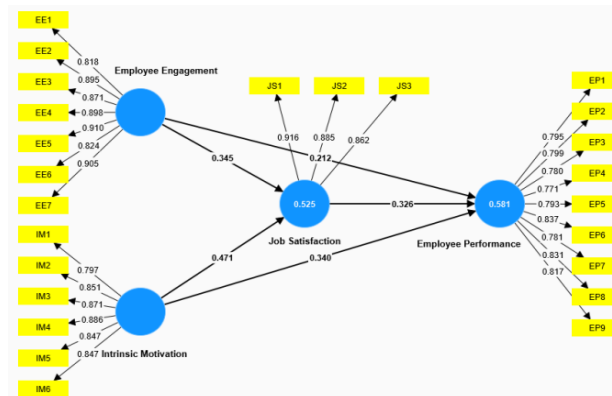
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan alat analisis Smart-PLS 4.0. Data primer ini diperoleh secara langsung dengan cara menyebarkan kuisisioner dalam bentuk google form. Tujuan mengidentifikasi hubungan antar 1082urvey1082i melalui data numerik yang dapat dianalisis secara 1082urvey1082ic untuk memperoleh hasil yang objektif dan konsisten. Objek penelitian adalah Toko Umami Aufa Hakim dan Cristine Hakim, dengan subjek berupa seluruh karyawan di kedua toko tersebut. Data primer dikumpulkan melalui kuisisioner online dengan 1082urvey 1082urvey menggunakan skala Likert 5 poin. Dari 116 kuisisioner yang disebarkan, 100 kembali dan dianalisis. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, karena seluruh populasi yang terdiri dari 116 karyawan dijadikan sampel penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis statistik yang digunakan pada penelitian ini yakni Partial Least Square – Structural Equation Model (SEMPLS) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur dengan variabel laten atau variabel yang diukur menggunakan indikator tertentu untuk dapat menggambarkan variabel tersebut. Alat atau software yang akan digunakan untuk mengolah data dalam penelitian kali ini adalah SmartPLS versi 4.0. Data yang diperoleh dan selanjutnya dikumpulkan akan di olah untuk di analisa terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pembuatan pembahasan. Ada beberapa langkah dalam menjalankan alat analisis SmartPLS sebagai berikut;

Outer Model

Analisis outer model dilakukan untuk mengkonfirmasi validitas dan reliabilitas dapat dikonfirmasi loading factor, pada perhitungan loading factors ukuran dinyatakan tinggi apabila nilai loading factor $> 0,7$ (J. F. Hair et al. 2019). Berikut beberapa hasil pengujian outer model menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4:



Gambar 2. Output Outer Model PLS.

Berdasarkan gambar menunjukkan model dengan hasil loading factors yang menampilkan seluruh indikator $> 0,7$ seperti pada table;

Tabel 1. Loading Factors.

Variabel	Indikator	Loading Factors	Keterangan
Employee engagement (EE)	EE1	0.818	Valid
	EE2	0.895	Valid
	EE3	0.871	Valid
	EE4	0.898	Valid
	EE5	0.910	Valid
	EE6	0.824	Valid
	EE7	0.905	Valid
Employee performance (EP)	EP1	0.795	Valid
	EP2	0.799	Valid
	EP3	0.780	Valid
	EP4	0.771	Valid
	EP5	0.793	Valid
	EP6	0.837	Valid
	EP7	0.781	Valid
	EP8	0.831	Valid
	EP9	0.817	Valid
Intrinsic motivation (IM)	IM1	0.797	Valid
	IM 2	0.851	Valid
	IM 3	0.871	Valid
	IM4	0.886	Valid
	IM5	0.847	Valid
	IM6	0.847	Valid
Job Satisfaction (JS)	JS1	0.916	Valid
	JS2	0.885	Valid
	JS3	0.862	Valid

Selanjutnya, dalam *Discriminant Validity* yang dinilai berdasarkan *cross-loading*. Dimana konstruk laten memprediksi ukuran pada mengukur nilai suatu variabel yang lebih tinggi daripada nilai dari variabel lainnya jika nilai korelasi konstruk pada item penelitian suatu variabel lebih tinggi daripada korelasi konstruk lain, maka hasil dari pengujian *cross-loading* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah;

Tabel 2. Hasil Pengujian Cross Loading.

Indicator	<i>Employee engagement</i> (X1)	<i>Employee performance</i> (Y)	<i>Intrinsic motivation</i> (X2)	<i>Job Satisfaction</i> (M)
EE1	0.818	0.553	0.432	0.575
EE2	0.895	0.587	0.570	0.584
EE3	0.871	0.516	0.446	0.489
EE4	0.898	0.528	0.540	0.507
EE5	0.910	0.476	0.521	0.545
EE6	0.824	0.523	0.414	0.460
EE7	0.905	0.506	0.545	0.571
EP1	0.510	0.795	0.536	0.544
EP2	0.483	0.799	0.569	0.532
EP3	0.334	0.780	0.551	0.586
EP4	0.468	0.771	0.487	0.514
EP5	0.468	0.793	0.502	0.522
EP6	0.568	0.837	0.536	0.566
EP7	0.468	0.781	0.563	0.523
EP8	0.439	0.831	0.537	0.474
EP9	0.589	0.817	0.592	0.635
IM1	0.636	0.625	0.797	0.656
IM2	0.368	0.547	0.851	0.509
IM3	0.482	0.593	0.871	0.559
IM4	0.422	0.535	0.886	0.538
IM5	0.428	0.595	0.847	0.570
IM6	0.530	0.541	0.847	0.544
JS1	0.622	0.669	0.649	0.916
JS2	0.511	0.586	0.582	0.885
JS3	0.486	0.553	0.538	0.862

Tabel 3. Hasil pengujian Average Variance Extracted (AVE).

konstruk	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Kriteria	Keterangan
<i>Employee engagement (EE)</i>	0.766	> 0,5	Valid
<i>Employee performance (EP)</i>	0.641	> 0,5	Valid
<i>Intrinsic motivation (IM)</i>	0.723	> 0,5	Valid
<i>Job Satisfaction (JS)</i>	0.789	> 0,5	Valid

Selanjutnya uji reliabilitas penelitian ini dapat dinilai dengan composite reliability dan cronbach alpha pengujian ini dilakukan untuk mengetahui batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. Jika nilai composite reliability dan cronbach alpha > 0,7, maka suatu variabel dapat dinyatakan reliabel (Hair & Alamer, 2022).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
<i>Employee engagement</i>	0.950	0.949	> 0,7	Reliabel
<i>Employee performance</i>	0.931	0.930	> 0,7	Reliabel
<i>Intrinsic motivation</i>	0.924	0.923	> 0,7	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i>	0.877	0.866	> 0,7	Reliabel

Inner Model

Evaluasi model struktural berkaitan dengan pengujian hipotesis yang ada, dimana hipotesis tersebut diuji pengaruhnya antar variabel. Metode yang digunakan dalam analisis model struktural ini adalah metode *bootstrapping*.

Tabel 5. R-square (R^2).

	R-square	R-square adjusted	Model Prediksi
<i>Employee performance</i>	0,581	0,568	Moderat
<i>Job Satisfaction</i>	0,525	0,515	Moderat

Uji Hipotesis

Untuk melakukan uji hipotesis terhadap hipotesis, dilakukanlah pengujian *Partial Least Squares* (PLS) pada masing-masing variabel. Dalam tahap pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat path coefficients yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi dapat memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan yaitu menggunakan probabilitas 0.05 (Ghozali & Latan, 2015). Nilai signifikansi dapat dihitung dengan menggunakan metode bootstrapping Data yang digunakan pada bootstrapping yaitu data yang sudah melalui tahapan (Hair & Alamer, 2022). Hasil korelasi antar konstruk diukur dengan path coefficient untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel eksogen dan variabel endogen (Ghozali & Latan 2015).

Direct Effec & Indirect Effec

Dalam pengujian hipotesis (*Direct Effect*), ada 3 hal yang dilihat, yakni *Path Coefficient*, P-Value, dan F-Square. Path Coefficient adalah pengujian yang dilakukan untuk menguji apakah pengaruh antara variabel yang dihipotesiskan bersifat positif atau negatif. Apabila path coefficient berada pada angka 0-1, maka hubungan antara variabel tergolong positif (J. F. Hair et al. 2019). Pengujian P-Value adalah dimana bila P-value hasil penelitian koefisien jalur $< 0,05$ maka hipotesis diterima atau ada pengaruh yang signifikan antara variabel yang dihipotesiskan (J. F. Hair et al. 2019). Berikut hasil pengujian Path Coefficient dan Specific Indirect Effect.

Tabel 6. Path Coefficient.

	Original Sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Employee engagement</i> → <i>Job Sastisfaction</i>	0.212	0.214	0.077	2.764	0,006
<i>Intrinsic motivation</i> → <i>Job Sastisfaction</i>	0.345	0.346	0.099	3.476	0,001
<i>Employee engagement</i> → <i>Employee performance</i>	0.340	0.339	0.100	3.391	0,001
<i>Intrinsic motivation</i> → <i>Employee performance</i>	0.471	0.472	0.093	5.090	0,000
<i>Job Sastisfaction</i> → <i>Employee performance</i>	0.326	0.326	0.070	4.647	0,000

Berdasarkan Tabel menunjukkan hasil dari path coefficient. Pada pengaruh *Employee engagement* terhadap *Job Sastisfaction* menunjukan nilai original sampel sebesar 0,212 dan nilai t-statistic sebesar $2,764 > 1,96$ yang berarti *Employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Sastisfaction* sehingga semakin tinggi *Employee engagement* semakin berpengaruh pula terhadap *Job Sastisfaction*. Pada pengaruh *Intrinsic motivation* terhadap *Job Sastisfaction* menunjukkan nilai original sampel sebesar 0,345 dan nilai t-statistic sebesar $3,476 > 1,96$ yang berarti *Intrinsic motivation* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction* sehingga semakin tinggi *Intrinsic motivation* semakin tinggi pula *Job satisfaction*.

Pada pengaruh *Employee engagement* terhadap *Employee performance* menunjukkan nilai original sampel sebesar 0,340 dan nilai t-statistic sebesar $3,391 > 1,96$ berarti *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee performance* sehingga semakin tinggi *Employee engagement* semakin tinggi pula *Employee performance*. Pada pengaruh *Intrinsic motivation* terhadap *Employee performance* menunjukkan nilai original sampel sebesar 0,471 dan nilai t-statistic sebesar $5,090 > 1,96$ yang berarti *Intrinsic motivation* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee performance* sehingga semakin tinggi *Intrinsic motivation* semakin tinggi pula *Employee performance*. Pengaruh *job satisfaction* terhadap *Employee performance* menunjukkan nilai original sampel sebesar 0,326 dan nilai t-statistic sebesar $4.647 > 1,96$ yang berarti *job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee performance* sehingga semakin tinggi *job satisfaction* semakin tinggi pula *Employee performance*.

Tabel 7. Specific Indirect Effect.

	Original Sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Employee Engagement -> Job Satisfaction -> <i>Employee performance</i>	0.112	0.114	0.043	2.606	0.009
<i>Intrinsic motivation</i> -> Job Satisfaction -> <i>Employee performance</i>	0.073	0.064	0.045	1.265	0.191

Berdasarkan Tabel diatas, dijelaskan hasil bahwa Specific Indirect Effect menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung pada *employee engagement* terhadap *employee performance* melalui job satisfaction dengan original sampel sebesar 0,112 dan nilai t-statistic sebesar 2,606 > 1,96 sehingga dapat diartikan variabel job satisfaction dapat memediasi secara positif signifikan pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance*. Pada pengaruh *intrinsic motivation* terhadap *employee performance* dengan melalui job satisfaction menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung dengan nilai original sample sebesar 0,153 dan nilai t-statistic sebesar 1.261 < 1,96 sehingga dapat diartikan bahwa variabel job satisfaction tidak dapat menjadi mediasi pengaruh *intrinsic motivation* terhadap *employee performance*.

Pembahasan

Pengaruh Employee engagement terhadap Job Satisfaction

Hasil pengujian hipotesis, diperoleh bahwa pengaruh antara *employee engagement* terhadap job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan, H1 Diterima. yang berarti bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction. Artinya, semakin tinggi *employee engagement* dalam pekerjaan, maka semakin tinggi pula tingkat job satisfaction mereka. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *employee engagement* berperan aktif dalam mendorong peningkatan job satisfaction pada karyawan di Umami Afa Hakim dan Cristine Hakim.

Pengaruh Intrinsic motivation terhadap Job Satisfaction

Hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa hubungan antara *Intrinsic motivation* terhadap Job Satisfaction adalah positif dan signifikan, H2 Diterima. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *Intrinsic motivation* karyawan berperan aktif dalam meningkatkan Job Satisfaction. Jika hasil penelitian menunjukkan hubungan atau pengaruh positif, artinya semakin tinggi *Intrinsic motivation* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat Job Satisfaction yang dirasakannya. Dalam konteks ini, karyawan yang terdorong secara internal karena rasa puas, senang, atau bangga terhadap pekerjaannya, cenderung merasa lebih puas secara keseluruhan dalam menjalani tugas-tugasnya.

Pengaruh Employee engagement terhadap Employee performance

Hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa hubungan antara *Employee engagement* terhadap *Employee performance* adalah positif dan signifikan, H3 Diterima. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *employee engagement* dalam pekerjaan, maka semakin tinggi pula *employee performance* yang ditunjukkan. Oleh karena itu, manajemen dapat mempertimbangkan penerapan program penghargaan karyawan serta membangun lingkungan kerja yang positif, agar karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Pengaruh Intrinsic motivation terhadap Employee performance

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa hubungan antara *Intrinsic motivation* terhadap *Employee performance* adalah positif dan signifikan, H4 Diterima. Berarti semakin tinggi *Intrinsic motivation* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula *Employee performance* yang ditunjukkan. Dengan kata lain, peningkatan motivasi dari dalam diri (seperti rasa puas, makna kerja, dan pencapaian pribadi) mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan menunjukkan performa yang lebih baik.

Pengaruh Job Satisfaction terhadap Employee performance

Hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa hubungan antara *job satisfaction* terhadap *employee performance* bersifat positif dan signifikan, H5 Diterima. Artinya, semakin tinggi *job satisfaction* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka tunjukkan. Dengan adanya kepuasan yang dirasakan di tempat kerja, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja individu karyawan tersebut

Pengaruh Employee engagement terhadap Employee performance dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa terdapat hubungan tidak langsung antara *employee engagement* terhadap *employee performance*, yang dimediasi oleh *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *employee engagement* dan *employee performance*, H6 Diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat *job satisfaction* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula *employee performance* yang mereka tunjukkan.

Pengaruh Intrinsic motivation terhadap Employee performance dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi

hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa terjadi hubungan tidak langsung antara *intrinsic motivation* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*. yang berarti *job*

satisfaction tidak dapat memediasi pengaruh *intrinsic motivation* terhadap *employee performance*, H7 Ditolak.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian yang berjudul “Pengaruh *employee engagement* dan *intrinsic motivation* terhadap *employee performance* dengan job satisfaction sebagai Variabel mediasi pada Ummi Aufa Hakim dan Cristine Hakim”. Dalam penelitian ini, metode Partial Least Square digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel yang ada. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data serta pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan tentang penelitian ini sebagai berikut:

- a. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction.
- b. *Intrinsic motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction.
- c. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee performance*.
- d. *Intrinsic motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee performance*.
- e. Job Satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee performance*.
- f. *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Employee performance* dengan Job Satisfaction sebagai variabel mediasi.
- g. *Intrinsic motivation* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee performance* dengan Job Satisfaction sebagai variabel mediasi

DAFTAR REFERENSI

- Akaarir, S., Üyesi, Ö., & Asarkaya, Ç. (2021). The Effect of Ethical Leadership on *Intrinsic motivation* and Employees The effect of Ethical Leadership on *Intrinsic motivation* and Employees Job Satisfaction. Working Paper Series, 2(1), 14–30. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4590861>
- Al-dalahmeh, M., Masa'deh, R., Abu Khalaf, R. K., & Obeidat, B. Y. (2018). The Effect of *Employee engagement* on Organizational Performance Via the Mediating Role of Job Satisfaction: The Case of IT Employees in Jordanian Banking Sector. Modern Applied Science, 12(6), 17. <https://doi.org/10.5539/mas.v12n6p17>
- Andari, A., Nafiudin, N., & Purnamasari, R. (2021). The Influence of The Work Environment and *Employee engagement* on Employee Retention. Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 5(3), 447–453. <https://doi.org/10.36555/almana.v5i3.1724>

- Andrew, O. C., & Sofian, S. (2019). Individual Factors and Work Outcomes of *Employee engagement*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 40, 498–508. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.03.222>
- Aubret, A., Matignon, L., & Hassas, S. (2019). A survey on *intrinsic motivation* in reinforcement learning. <http://arxiv.org/abs/1908.06976>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. In *Career Development International* (Vol. 23, Issue 1, pp. 4–11). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bulinska-Stangrecka, H., & Iddagoda, A. (2020). The relationship between inter-organizational trust and *employee engagement* and performance. <https://www.researchgate.net/publication/340630550>
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). *Intrinsic motivation* and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980–1008. <https://doi.org/10.1037/a0035661>
- Dziuba, S. T., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Employees' Job Satisfaction And Their Work Performance As Elements Influencing Work Safety. *System Safety: Human - Technical Facility - Environment*, 2(1), 18–25. <https://doi.org/10.2478/czoto-2020-0003>
- Fidyah, D. N., & Setiawati, T. (2019). Influence of Organizational Culture and *Employee engagement* on *Employee performance*: Job Satisfaction as Intervening Variable. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(4). www.telkom.co.id
- Fletcher, L., Bailey, C., Alfes, K., & Madden, A. (2020). Mind the context gap: a critical review of engagement within the public sector and an agenda for future research. *International Journal of Human Resource Management*, 31(1), 6–46. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1674358>
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3). <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hemakumara, H. (2020). The Impact of Motivation on Job Performance: A Review of Literature. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 8(2). <https://doi.org/10.15640/jhrmls.v8n2a3>
- Legault, L. (2017). Self-Determination Theory. In *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (pp. 1–9). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1162-1

- Lemon, L. L. (2019). The employee experience: how employees make meaning of *employee engagement*. *Journal of Public Relations Research*, 31(5–6), 176–199. <https://doi.org/10.1080/1062726X.2019.1704288>
- Novianti, I. E., & Ramli, A. H. (2024). The Influence Of Intrinsic And Extrinsic Motivation On *Employee engagement* And Job Satisfaction In The Snack Food Industry. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i3.2306>
- Pio, R. J. (2022). The mediation effect of quality of worklife and job satisfaction in the relationship between spiritual leadership to *employee performance*. *International Journal of Law and Management*, 64(1), 1–17. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-07-2018-0138>
- Pongton, P., & Suntrayuth, S. (2019). Communication Satisfaction, *Employee engagement*, Job Satisfaction, And Job Performance In Higher Education Institutions. In *ABAC Journal* (Vol. 39, Issue 3).
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). The Influence Of *Intrinsic motivation*, And Extrinsic Motivation On *Employee performance* At Pt. Air Manado. 387 *Jurnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). *Employee performance* at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Raza, M. Y., Akhtar, M. W., Husnain, M., & Akhtar, M. S. (2015). The Impact of *Intrinsic motivation* on Employee's Job Satisfaction. *Management and Organizational Studies*, 2(3). <https://doi.org/10.5430/mos.v2n3p80>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Saengchai, S., Siriattakul, P., & Jermstittiparsert, K. (2019). The Mediating Role of *Employee engagement* between Team and Co-worker Relation, Work Environment, Training and Development and *Employee performance*. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23(4), 853–864. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v23i4/pr190414>
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of *employee engagement* revisited. *Journal of Organizational Effectiveness*, 6(1), 19–38. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034>
- Sun, L., & Bunchapattanasakda, C. (2019). *Employee engagement: A Literature Review*. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 63. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14167>

- Swanson, E., Kim, S., Lee, S. M., Yang, J. J., & Lee, Y. K. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 88–96. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.004>
- Taheri, R. H., Miah, Md. S., & Kamaruzzaman, Md. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>
- Toto, U., Stie, H., Raharja, W. K., Rinny, P., Bohlen Purba, C., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On *Employee performance* Of Mercubuana University. In www.ijbmm.com *International Journal of Business Marketing and Management* (Vol. 5). <https://www.researchgate.net/publication/362488344>
- Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review*, 11(3), 240–273. <https://doi.org/10.1177/20413866211006173>
- Widyanty, W., Daito, A., Riyanto, S., & Nusraningrum, D. (2020). Gaining a competitive advantage through strategic human resource management in Indonesian construction industry. *Management Science Letters*, 10(9), 2021–2028. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.010>
- Yusuf, M., & Sriwijaya, P. N. (2021). Effects of the *Intrinsic motivation* and *Extrinsic Motivation* on *Employee performance* with *Job Satisfaction* as an Intervening Variable at PT. Alwi Assegaf Palembang. In *Journal Management* (Vol. 20, Issue 1).