

**Pengaruh *Employee Engagement* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Balai Besar
Rehabilitasi Sosial Bina Grahita (BBRSBG) Kartini Kabupaten Temanggung**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Nama : Satria Husen J
Nomor Mahasiswa : 14311405
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumberdaya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2018**

Pengaruh *Employee Engagement* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita (BBRSBG) Kartini Kabupaten Temanggung

SKRIPSI

disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar
Sarjana
Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Satria Husen Joyonegoro
Nomor Mahasiswa : 14311405
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumberdaya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2018**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”

Yogyakarta, Juni 2018

Penulis,



Satria Husen Joyonegoro

HAL PENGESAHAN

SKRIPSI

HAL PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh *Employee Engagement* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita (BBRSBG) Kartini Kabupaten Temanggung

Nama : Satria Husen J
Nomor Mahasiswa : 14311405
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumberdaya Manusia

Yogyakarta, 5 Juni 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing,

Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI
NEGERI SIPIL DINAS PEKERJAAN UMUM PERUMAHAN DAN KAWASAN
PEMUKIMAN (DPUPKP) KABUPATEN KULON PROGO**

Disusun Oleh : **FANDI SUKMA ANSORI**

Nomor Mahasiswa : **13311387**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Rabu, tanggal: 18 Oktober 2017

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Trias Setiawati, Dr., M.Si.

Penguji : Suhartini, Dra., M.Si.

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

MOTTO

*“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalatmu sebagai penolongmu,
sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”*

(QS. Al-Baqarah : 153)

*“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga suatu kaum itu
sendiri megubah apa yang ada pada diri mereka”*

(QS. Ar Ra'du: 11)

“Strong, Spirit and Success”

(Elang-Matahari)

“There’s Always Something Good Coming, Remember that!”

(Uknown)

“Jangan Menyerah....”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT, dengan kerendahan hati

Saya persembahkan Skripsi ini teruntuk,

Allah SWT

Rasulullah SAW

Almamaterku, FE UII

Bapak dan Ibu Tercinta

Kakakku dan Segenap Keluarga

Pengaruh *Employee Engagement* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita (BBRSBG) Kartini Kabupaten Temanggung

Satria Husen Joyonegoro
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia
SatriaHusen11@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas mengenai bagaimana pengaruh *employee engagement* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Balai Besar Rehabilitasi Soisal Bina Grahita (BBRSBG) Kartini Kabupaten Temanggung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan metode sensus. Responden pada penelitian ini adalah sebanyak 119 karyawan berstatus Pegawai Negeri Sipil pada BBRSBG Kartini Kabupaten Temanggung, namun hanya 96 kuesioner (80,67%) yang dikembalikan. Metode analisis data menggunakan uji SEM, dengan alat uji *software* Smart PLS v.3.2.7 sebagai alat analisis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan keraj, kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lebih besar pengaruh secara tidak langsung pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja daripada pengaruh secara langsung, dan lebih besar pengaruh secara tidak langsung pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja daripada pengaruh langsung.

Kata Kunci : *Employee Engagement, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

The Influence of Employee Engagement and Compensation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable on Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita (BBRSBG) Kartini employees of Temanggung Regency

Satria Husen Joyonegoro
Department of Management, Faculty of Economics, Universitas Islam Indonesia
Satriahusen11@gmail.com

Abstract

This study discussed the influences of employee engagement and compensation on employee performance with job satisfaction as intervening variable on Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita (BBRSBG) Kartini employees of Temanggung Regency. The purpose of this study is to determine the influences of employee engagement and compensation on employee performance with job satisfaction as intervening variable. The samples in this study were selected using census method. The respondents were 119 employees who were BBRSBG Kartini Temanggung, but only 96 questionnaires (80.67%) has returned. The data analysis used Structural Equation Model (SEM) with Smart PLS v.3.2.7 software as an analytical tool.

The results showed that employee engagement has positive effect on job satisfaction, compensation has positive effect on job satisfaction, employee engagement has positive effect on employee performance, compensation has positive effect on employee performance, employee engagement variable indirectly has a greater influence to employee performance through job satisfaction as mediating than directly effect, and compensation indirectly has a greater influence to employee performance through job satisfaction as mediating than directly effect.

Keywords: Employee Engagement, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance

May 31, 2018

TRANSLATOR STATEMENT
The information appearing herein has been translated
by a Center for International Language and Cultural Studies of
Islamic University of Indonesia
CILACS UII Jl. DEMANGAN BARU NO 24
YOGYAKARTA, INDONESIA.
Phone/Fax: 0274 540 255

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan petunjuk, rahmat, inayah, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul “*Pengaruh Employee Engagement dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Balai Besar Rehabilitasi Bina Grahita (BBRSBG) Kartini Kabupaten Temanggung*”. Sholawat serta salam penulis haturkan kepada junjungan agung Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatNya yang sampai saat ini telah menjadi suri tauladan bagi umatNya. Serta yang telah memperjuangkan dari zaman *jahiliyah* hingga menuju jaman yang penuh dengan teknologi ini.

Dalam penyusunan skripsi terdapat beberapa hambatan yang dihadapi, penulis menyadari bahwa kelancaran penyusunan skripsi ini berkat izin Allah SWT, dukungan, doa, bantuan, dan bimbingan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia, hidayahNya kepada penulis hingga saat ini.
2. Bapak dan Ibu, serta Kakak tercinta yang selalu memberikan semangat dan doa, serta mengingatkan akan tujuan / cita-cita penulis yang harus dicapai. Sehingga hal tersebut dapat memberi kelancaran bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi.

3. Bapak Nandang Sutrisno, S.H., M.Hum., LL.M., PhD selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
4. Bapak Dr. D. Agus Harjito, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Sutrisno, Drs, MM., Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
6. Ibu Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi atas segala bimbingan, motivasi dan ilmu yang diberikan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
7. Kepala BBRSBG Kabupaten Temanggung beserta seluruh pihak BBRSBG Kabupaten Temanggung yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi responden dalam penelitian.
8. Teman-teman yang tidak bisa dituliskan satu persatu atas pengalaman, informasi dan hiburannya sehingga penulis tetap semangat dalam menyusun Tugas Akhir Skripsi. *Keep in touch ya!*
9. Teman-teman KKN MG-289 yang telah memberi pengalaman hidup yang sangat berharga.
10. Teman-teman seperjuangan skripsi Ibu Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M. terimakasih atas masukan, dorongan dan bantuannya selama ini.

Serta semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dan doanya yang terlalu banyak sehingga tidak dapat disebutkan satu per satu. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian. Aamin.

Sebagai Penutup, penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan laporan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penelitian ini.

Wassalamu'alaikumwarahmatullahiwabarakatuh

Yogyakarta, 5 Juni 2018
Penulis,

Satria Husen Joyonegoro

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	Error! Bookmark not defined.
Halaman Pengesahan Skripsi	Error! Bookmark not defined.
Berita Acara Tugas Akhir/Skripsi	v
Halaman Motto	vi
Halaman Persembahan	vii
Abstrak	viii
Kata Pengantar	x
Daftar Isi.....	xiii
Daftar Tabel	xvii
Daftar Gambar.....	xix
Daftar Lampiran.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	21
1.1 Latar Belakang.....	21
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia	9
2.1.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumberdaya Manusia.....	10

2.1.3	Prinsip-prinsip Manajemen Sumberdaya Manusia.....	13
2.1.4	Teori <i>Employee Engagement</i>`	14
2.1.5	Teori Kompensasi.....	21
2.1.6	Teori Kinerja Karyawan	25
2.1.7	Teori Kepuasan Kerja.....	28
2.2	Penelitian Terdahulu.....	29
2.2.1	Pengaruh dari <i>Employee engagement</i> terhadap Kepuasan kerja	29
2.2.2	Pengaruh dari Kompensasi terhadap Kepuasan kerja.....	30
2.2.3	Pengaruh dari Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan.....	30
2.2.4	Pengaruh dari <i>Employee engagement</i> terhadap Kinerja karyawan	Error!
	Bookmark not defined.	
2.2.5	Pengaruh dari Kompensasi terhadap Kinerja karyawan.....	51
2.3	Kerangka Pikir Penelitian	Error! Bookmark not defined.
2.4	Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis	64
2.4.1	Pengaruh dari <i>Employee engagement</i> terhadap Kepuasan Kerja	86
2.4.2	Pengaruh dari Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.....	87
2.4.3	Pengaruh dari <i>Employee engagement</i> terhadap Kinerja.....	87
2.4.4	Pengaruh dari Kompensasi terhadap Kinerja	88
2.4.5	Pengaruh dari Kepuasan kerja terhadap Kinerja	89
2.4.6	Pengaruh dari <i>Employee engagement</i> terhadap Kinerja dimediasi Kepuasan kerja	89
2.4.7	Pengaruh dari Kompensasi terhadap Kinerja dimediasi Kepuasan kerja..	70
BAB III METODE PENELITIAN		93
3.1	Pendekatan Penelitian.....	93

3.2 Lokasi Penelitian	93
3.2.1 Profil BBRSBG Kartini	93
3.2.2 Visi dan Misi	95
3.2.3 Struktur Organisasi	96
3.3 Identifikasi Variabel	96
3.3.1 Variabel Bebas (Independent)	97
3.3.2 Variabel Terikat (Dependent)	76
3.3.3 Variabel Mediasi (Intervening Variable)	77
3.4 Definisi Operasional	78
3.4.1 <i>Employee engagement</i> (X_1)	78
3.4.2 Kompensasi (X_2)	104
3.4.3 Kepuasan Kerja (Z)	82
3.4.4 Kinerja Karyawan (Y)	83
3.5 Populasi dan Sampel	84
3.6 Jenis dan Teknik Pengumpulan data	85
3.6.1 Jenis Data	85
3.6.2 Teknik Pengumpulan data	86
3.7 Metode Analisis Data	87
3.7.1 Analisis Deskriptif	88
3.7.2 Analisis SEM (<i>Structural Equation Model</i>)	88
3.7.3 <i>Partial Least Square</i> (PLS)	88
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	113
4.1 Analisis Deskriptif	Error! Bookmark not defined.

4.1.1	Karakteristik Deskriptif Responden Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.1.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2	Analisis Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	Error! Bookmark not defined.
4.2.1	<i>Convergent Validity</i>	Error! Bookmark not defined.
4.2.2	<i>Discriminant Validity</i>	115
4.2.3	<i>Composite Reliability</i>	115
4.2.4	<i>Second Order Confirmatory Analysis</i>	115
4.3	Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	Error! Bookmark not defined.
4.3.1	R-Square (R^2)	Error! Bookmark not defined.
4.3.2	Uji Signifikansi (<i>Bootstrapping</i>)	Error! Bookmark not defined.
4.3.3	Analisis SEM dengan Efek Mediasi	Error! Bookmark not defined.
4.3.4	Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
4.4	Pembahasan	143
4.4.1	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	145
4.4.2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	146
4.4.3	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	Error! Bookmark not defined.
4.4.4	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	147
4.4.5	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Error! Bookmark not defined.
4.4.6	Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	Error! Bookmark not defined.

4.4.7 Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	148
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	154
5.1 Kesimpulan.....	154
DAFTAR PUSTAKA.....	157
LAMPIRAN	162

DAFTAR TABEL

Daftar Tabel

Tabel	Halaman
2.1 : Review Jurnal.....	78
2.2 : Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu	86
4.1 : Hasil Pengumpulan Data dengan Kuesioner.....	113
4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	114
4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	114
4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	115
4.5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	116
4.6 : Tabel Bobot Penilaian	117
4.7 : Hasil Analisis Variabel <i>Employee Engagement</i> (X_1).....	117
4.8 : Hasil Analisis Variabel Kompensasi (X_2).....	119
4.9 : Hasil Analisis Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	121
4.10 : Hasil Analisis Variabel Kinerja karyawan (Y)	122
4.11 : Nilai <i>Loading Factor</i> Variabel <i>Employee Engagement</i> (X_1)	126
4.12 : Nilai <i>Loading Facor</i> Variabel Kompensasi (X_2)	127
4.13 : Nilai <i>Loading Facor</i> Variabel Kepuasan Kerja (Z)	128

4.14	: Nilai <i>Loading Facor</i> Variabel Kinerja Karyawan (Y)	129
4.15	: Tabel Nilai <i>Cross Loading</i>	131
4.16	: <i>Composite Reliability</i>	132
4.17	: <i>Path Coefficient</i> Pengukuran Signifikansi (t-statistik).....	134
4.18	: <i>R-Square</i>	135
4.19	: Hasil t-statistik.....	136
4.20	: Hasil t-statistik dengan Efek Mediasi.....	141
4.21	: Hasil Uji Hipotesis	143

DAFTAR GAMBAR
Daftar Gambar

Gambar	Halaman
2.1 : Kerangka Pikir Penelitian.....	86
3.1 : Struktur Organisasi BBRISBG Kartini Kabupaten Temanggung	97
4.1 : Hasil Uji <i>Outer Model</i> (Model Pengukuran).....	125
4.2 : Hasil Analisis <i>Bootstrapping</i>	133
4.3 : Hasil Uji Hipotesis	136
4.4 : Tabulasi Data Variabel <i>Employee Engagement</i> (X_1)	170
4.5 : Lanjutan Tabulasi Data Variabel <i>Employee Engagement</i> (X_1)	171
4.6 : Tabulasi Data Variabel Kompensasi (X_2)	172
4.7 : Lanjutan Tabulasi Data Variabel Kompensasi (X_2)	173
4.8 : Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja (Z)	174
4.9 : Lanjutan Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja (Z)	175
4.10 : Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	176
4.11 : Lanjutan Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	177
4.12 : Hasil Uji <i>Outer Model</i>	178
4.13 : <i>Discriminant Validity</i>	179
4.14 : <i>Composite Reliability</i>	179
4.15 : <i>R-Square</i>	179
4.16 : Analisis SEM dengan Efek Mediasi.....	179
4.17 : Kerangka <i>Bootstrapping</i>	180
4.18 : <i>Second Order Confirmatory Analysis</i>	181

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Daftar Lampiran	Halaman
1.	Kuesioer Penelitian.....	164
2.	Tabulasi Data Mentah.....	170
3.	Hasil Uji SMART PLS v3.2.7	178
4.	Surat Tanda Bukti Penelitian	182
5.	Dokumentasi Penelitian	183
6.	Biodata Peneliti.....	186

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jaman semakin berkembang, era globalisasi mulai menjamah kalangan masyarakat. Hal ini ditandai dengan perubahan yang sangat cepat dan ketidakpastian yang tinggi. Lingkungan yang selalu berubah, membuat organisasi dituntut agar cepat dalam beradaptasi dan dapat mempertahankan organisasinya bahkan menang dalam persaingan yang semakin ketat. Dalam hal ini berarti bahwa organisasi harus memperhatikan lingkungan sekitar. Hal ini didukung oleh Rivai dkk (2011) yang mengungkapkan bahwa “karena sejauh mana organisasi untuk mencapai tujuannya harus melihat juga lingkungan sekitarnya untuk mencapai tujuan tersebut”. Selain itu, dibutuhkan manajemen dari pihak yang terkait untuk menciptakan efektivitas dalam sebuah organisasi.

Efektivitas dapat tercapai melalui manajemen sumber daya manusia yang tepat. Karena pada dasarnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan merupakan aset berharga dan penting dalam sebuah organisasi untuk diperhatikan. Jika suatu organisasi memiliki sumber daya manusia yang unggul maka tujuan organisasi akan lebih mudah untuk dicapai. Berdasarkan pendapat dari Dessler (2015), globalisasi yang semakin menjamah akan menimbulkan banyak kompetisi, ini berarti bahwa organisasi semakin banyak tekanan agar menang dalam kompetisi untuk menurunkan biaya, membuat karyawan lebih produktif, dan agar lebih baik.

Berdasarkan penjelasan pada paragraf sebelumnya, kini pengelolaan sumber daya manusia yang tepat menjadi kebutuhan yang sangat penting untuk

menciptakan keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi. Pernyataan ini didukung oleh Handoko (2001) bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi, dan jika karyawan dibina secara efektif maka akan bermanfaat bagi individu tersebut, organisasi, bahkan masyarakat secara luas.

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa aspek yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi. Salah satunya adalah kompensasi yang kini menjadi topik menarik untuk diperbincangkan. Kompensasi di setiap organisasi merupakan hal yang di gadang-gadang oleh setiap pegawai. Kompensasi sendiri menurut Bohlander (2010) menjadi peran penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun kepuasan kerja. Kompensasi terdiri dari tiga komponen utama yaitu kompensasi berupa gaji, insentif, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung terdiri dari banyak manfaat yang diberikan oleh atasan, dan yang termasuk kompensasi non finansial seperti pengakuan, pekerjaan yang menguntungkan, dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan jam kerja yang fleksibel untuk mengakomodasi kebutuhan pribadi.

Hal diatas juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Akhter (2016) dengan judul *“The Impact of Compensation Discrimination on Employees Performance in Engro Food Limited and Leader Industry Sahiwal of Pakistan”*. Dalam penelitian ini menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, kompensasi memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan. Serta didukung penelitian dari Salisu dkk (2015) yang berjudul *“The Impact of Compensation on the Job Satisfaction of*

Public Sector Construction Worker of Jigawa State of Nigeria". Penelitian ini menghasilkan bahwa kompensasi memiliki efek positif terhadap kepuasan kerja. Jadi, selain meningkatkan kinerja karyawan kompensasi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Selain kompensasi, topik hangat yang menarik untuk dibicarakan dan penting diperhatikan oleh suatu organisasi adalah *employee engagement*, karena memiliki dampak besar bagi suatu organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung penelitian dari Tejpal (2016) "*Enhancing The Job Satisfaction Level Through Dimensions of Employee Engagement on Private Sector Bank Managers*". Penelitian dari Tejpal ini menghasilkan bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui *employee engagement*. Selain itu, dampak dari karyawan yang *engage* dapat kita lihat dari adanya peningkatan kinerja karyawan yang akan menguntungkan suatu organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian dari Anitha (2014) yang berjudul "*Determinants of Employee engagement and Their Impact on Employee Performances*". Penelitian ini menghasilkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya penelitian saja, dalam buku Wiley (2009) menyatakan bahwa karyawan yang *engage* akan memiliki keinginan untuk terikat yang menimbulkan gairah akan pekerjaannya, terikat dengan pekerjaannya, bersedia untuk mengorbankan lebih banyak tenaga dan waktu demi pekerjaannya, dan menjadi lebih proaktif dalam mencapai tujuan pekerjaannya.

Pada paragraf sebelumnya telah dijelaskan mengenai pengertian beserta pengaruh dari kompensasi dan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja.

Hasil yang didapat dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil yang positif. Mengingat adanya globalisasi dan perubahan lingkungan yang cepat serta tidak pasti, indikator keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh adanya sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya. Oleh karena itu pihak manajemen perlu mengupayakan beberapa strategi kompetitif untuk mencapai kinerja yang optimal. Kinerja karyawan akan semakin meningkat ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja, tentu akan bekerja dengan baik tanpa merasa bahwa pekerjaannya sebagai beban bagi dirinya, sehingga secara otomatis kinerjanya juga akan meningkat. Kepuasan kerja dan kinerja, memiliki pengaruh satu sama lain. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh dengan kinerja. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Siengthai (2015) dengan judul "*The Interaction effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance*". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja ditemukan secara positif dan signifikan berpengaruh dengan kinerja karyawan. Penelitian serupa juga telah dilakukan oleh Javed dkk (2014) dengan judul penelitian "*Determinants of Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Atas dasar pernyataan-pernyataan diatas menjadikan penulis ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh *employee engagement* dan kompensasi tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada pegawai BBRSBG Kartini Kabupaten Temanggung. Instansi tersebut

pada awalnya merintis usaha pelayanan sosial bagi penyandang tuna grahita dimulai tanggal 15 September 1904 oleh keluarga Graafstal dengan nama "*Zwakzinnigenzorg Temanggoeng*". Lalu pada tahun 1983 diubah menjadi "Pusat Rehabilitasi Penyandang Cacat Mental" (Pusat RPCM). Namun, akhirnya tepat pada tanggal 23 Juli 2003 diubah menjadi Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita "Kartini" Temanggung.

Visi dari organisasi ini adalah "Mewujudkan BBRSBG "Kartini" Temanggung sebagai lembaga terdepan dalam pelayanan dan rehabilitasi sosial penyandang tuna grahita yang proaktif, inovatif dan profesional". Sedangkan misinya adalah "Penumbuhan dan penguatan peran aktif multisektor dalam upaya pelayanan dan rehabilitasi sosial". Untuk bertahan hingga diakui oleh dinas sosial, BBRSBG Kartini Temanggung selalu memberikan pelayanan dan rehabilitasi secara proaktif, inovatif, dan juga profesional. Melihat dari kalimat sebelumnya penulis berasumsi bahwa dinamika yang terjadi pada organisasi ini dilatar belakangi oleh sumber daya manusia yang mumpuni, berkualitas, berdedikasi tinggi dan profesional. Penelitian ini penting dilakukan karena mengingat sekarang sudah memasuki zaman globalisasi yang ditandai dengan banyak hal. Maka setiap organisasi harus menyiapkan strategi untuk mempertahankan organisasi maupun membuat menjadi organisasi yang terdepan. Selain itu, penelitian ini memiliki korelasi terhadap visi dan misi instansi tersebut. Harapan dari penelitian ini dapat mengefektifkan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kompensasi yang adil dan tepat, adanya *employee engagement*, serta menciptakan kepuasan kerja di dalam organisasi guna meningkatkan kinerja

pegawai menjadi faktor pendukung dalam efektivitas organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini akan mengambil judul “*Pengaruh Employee Engagement dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai BBRSBG Kartini Temanggung*”. Harapan dari hasil penelitian ini adalah dapat dijadikan referensi ataupun menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan, manajemen sumber daya manusia, maupun pihak yang terkait. Serta menjadi acuan bagi pihak yang terkait dalam memberikan kompensasi yang sesuai dan memanfaatkan *employee engagement* yang berpengaruh pada kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, dapat ditentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja .
7. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dinas khususnya (BBRSBG) Kartini Kabupaten Temanggung dalam melakukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan, evaluasi, sumbangan pemikiran dan bahan pengambilan keputusan.

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi pembelajaran dalam menerapkan teori sumber daya manusia (SDM).

3. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian yang dilakukan, dapat memberikan manfaat secara langsung di lapangan dan memberikan pengalaman sekaligus ilmu yang berharga terkait penelitian. Selain itu, untuk meningkatkan kemampuan penulis dalam melakukan penelitian.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya, maupun organisasi/perusahaan yang mengalami masalah serupa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia

Mengelola sumber daya manusia sekarang menjadi hal penting yang harus diperhatikan suatu organisasi/perusahaan. Hal ini bertujuan agar tercapainya keefektifan suatu organisasi. Namun, alangkah lebih baik apabila kita paham definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli.

Manajemen sumber daya manusia merupakan “pengakuan” akan pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan karyawan guna menjamin bahwa karyawan dibina secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, bahkan masyarakat secara luas Handoko (2001).

Menurut Dessler (2015) Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan karyawan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Bohlander (2010) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan mereka imbalan atas usahanya dalam bekerja.

Sedangkan Menurut Simamora (2004), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

2.1.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut Dessler (2015), ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia dibagi menjadi dua fungsi pokok, yaitu :

1. Fungsi Manajerial

Secara lengkap dalam fungsi manajerial ini terdapat beberapa aktivitas fisik yang mewakili proses manajemen, fungsi tersebut ialah :

a. Perencanaan (*Planning*)

Menetapkan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Menetapkan standar dan sasaran, mengembangkan aturan dan prosedur, mengembangkan rencana dan peramalan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menggerakkan organisasi sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan di awal. Dengan cara mengadakan pembagian tugas, pengelompokkan karyawan berdasarkan pekerjaan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Fungsi pengarahan adalah sebagai pelaksanaannya seperti menunjukkan dan memberitahukan kesalahan karyawan, memikirkan suatu perangsang, hadiah atau sanksi kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang mereka raih. Dilakukan setelah perencanaan dan pengorganisasian telah ditetapkan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Tindakan atau aktivitas yang dilakukan manajer untuk melakukan pengamatan, penelitian, serta penilaian dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi yang sedang atau telah berjalan untuk mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Merupakan usaha untuk menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan menurut jumlah dan mutu atau keahlian tertentu dengan cara mencari asal sumber tenaga kerja yang dibutuhkan, melaksanakan proses seleksi dan memanfaatkan tenaga kerja atas prinsip penyesuaian antara kebutuhan dan penyediaan tenaga kerja.

b. Pengembangan (*Development*)

Merupakan proses peningkatan kemampuan dan keterampilan, baik kemampuan manajerial maupun kemampuan teknis operasional, sebab penarikan, seleksi dan penempatan karyawan dijalankan dengan baik belum tentu menjamin bahwa mereka dapat menjalankan pekerjaannya di tempat yang baru dengan sebaik mungkin. Untuk itu perlukan pengembangan karyawan baru dengan sebaik mungkin. Untuk itu diperlukan pengembangan karyawan baru dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya. Biasanya ini dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi ini diartikan dengan pemberian imbalan atau penghargaan yang adil dan layak dari pihak perusahaan terhadap para karyawannya atas prestasi yang telah diberikan oleh karyawan. Kompensasi ini dapat berupa upah, gaji, insentif, tunjangan-tunjangan, sarana-sarana lain yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan.

d. Integrasi (*Integration*)

Usaha mempengaruhi para karyawan sedemikian rupa sehingga segala tindakan-tindakan mereka dapat diarahkan pada tujuan yang menguntungkan perusahaan, pekerja, dan rekan kerja.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Fungsi ini mempermasalahkan bagaimana memelihara para karyawan sehingga nyaman dan mampu bekerja dengan baik di perusahaan. Pemeliharaan karyawan yang baik akan memberikan hal yang baik, salah satunya adalah tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah. Dua hal ini yang perlu diperhatikan perusahaan dalam pemeliharaan karyawan adalah pemeliharaan kondisi fisik dan sikap karyawan

f. Pemutusan (*Separation*)

Merupakan kegiatan perusahaan untuk mengembalikan tenaga kerja ke dalam masyarakat setelah membaktikan tenaganya dalam perusahaan diantaranya dengan pensiunan, pemberhentian sementara, pemberhentian dengan hormat, pemecatan, penggantian tenaga kerja. Biasanya pemutusan hubungan kerja ini terjadi karena lanjut usia atau sudah melampaui batas kerja yang diizinkan oleh perusahaan, perusahaan

tidak memerlukan karyawan tersebut, atau karyawan mengajukan permohonan pengunduran diri dari perusahaan.

Apabila fungsi-fungsi manajemen personalia tersebut dilaksanakan dengan optimal dalam suatu organisasi. Hal ini akan membuat karyawan terdorong untuk memberikan sumbangan yang berguna dalam memajukan organisasi.

2.1.3 Prinsip-prinsip Manajemen Sumberdaya Manusia

Meningkatkan sumber daya manusia merupakan kebutuhan penting dalam organisasi. Oleh karena itu, MSDM diperlukan dalam hal tersebut. Tujuan adanya manajemen sumber daya manusia mengenai bagaimana seharusnya perusahaan memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan karyawan dalam kuantitas maupun kualitas yang sesuai dan tepat dengan mengembangkan prinsip dalam manajemen sumber daya manusia. Prinsip-prinsip dalam manajemen sumber daya manusia menurut Nawawi (2001) adalah sebagai berikut:

1. Orientasi pada pelayanan, dengan berupaya memenuhi kebutuhan dan keinginan SDM dimana kecenderungannya SDM yang puas akan selalu berusaha memenuhi kebutuhan dan keinginan para konsumennya.
2. Membangun kesempatan terhadap SDM untuk berperan aktif dalam perusahaan, dengan tujuan untuk menciptakan semangat kerja dan memotivasi SDM agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik;
3. Mampu menumbuhkan jiwa intrapreneur SDM perusahaan, yang mencakup: adanya akses ke seluruh sumber daya perusahaan, berorientasi pencapaian tujuan perusahaan, motivasi kerja yang tinggi, responsif terhadap penghargaan

dari perusahaan, berpandangan jauh ke depan, bekerja secara terencana, terstruktur, dan sistematis, bersedia bekerja keras, mampu menyelesaikan pekerjaan, percaya diri yang tinggi, dan berani mengambil resiko.

2.1.4 *Employee Engagement*

Employee Engagement menjadi topik yang menarik untuk diperbincangkan pada saat ini. Karena *employee engagement* dikatakan mampu berkontribusi positif pada suatu organisasi. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa karyawan yang *engaged* lebih produktif dalam bekerja, memberikan pelayanan yang baik, totalitas dibandingkan dengan karyawan yang *disengaged*. Peran *Employee Engagement* sangat membantu suatu organisasi maupun perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, agar lebih mendalam mengenai *Employee Engagement* maka akan diulas pada paragraf berikutnya.

Lockwood (2005) berpendapat bahwa *employee engagement* sebagai pernyataan oleh individu secara emosional dan intelektual komit terhadap organisasi, yang diukur melalui tiga perilaku utama:

1. Berbicara positif mengenai organisasi kepada rekan kerja dan pelanggan,
2. Memiliki gairah yang intens untuk menjadi anggota organisasi, meski sebenarnya mendapat peluang kerja di tempat lain,
3. Menunjukkan usaha ekstra dan perilaku yang memiliki kontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Kahn (1990) menyatakan bahwa *employee engagement* sebagai keterikatan anggota organisasi dengan organisasi itu sendiri bukan hanya secara fisik, kognitif tetapi bahkan secara emosional dalam hal kinerjanya.

Macey dkk (2009) menyatakan bahwa karyawan yang *engage* akan memiliki keinginan untuk terikat yang menimbulkan gairah akan pekerjaannya, terikat dengan pekerjaannya, bersedia untuk mengorbankan lebih banyak tenaga dan waktu demi pekerjaannya, dan menjadi lebih proaktif dalam mencapai tujuan pekerjaannya maupun tujuan organisasi. Pada dasarnya, *engagement* itu dibagi menjadi dua jenis, yaitu *the feel of engagement* dan *the look of engagement* itu sendiri. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut :

1. *The Feel of Engagement*

Terdapat 4 hal penting dalam diri karyawan agar merasa *engage*. Hal penting tersebut akan menjadi sumber kekuatan bagi karyawan dan keunggulan kompetitif bagi organisasi.

a. Urgensi

Urgensi adalah suatu energi yang mendukung karyawan untuk mencapai pada satu tujuan. Karyawan sendiri tidak akan merasa *engage* apabila hanya karena suatu energi biasa. Urgensi sendiri menjadi suatu dorongan yang memaksa munculnya suatu perilaku untuk mencapai suatu tujuan. Urgensi memiliki kaitan dengan kekuatan seseorang yang mau bsngkit setelah mengalami kegagalan. Selain itu urgensi memiliki kaitan juga dengan kepercayaan diri bahwa seseorang dapat mencapai satu tujuan.

b. Fokus

Karyawan yang *engage* akan merasa fokus dalam melakukan pekerjaan. Dalam hal ini karyawan akan merasa diposisikan tepat pada saat bekerja dan tidak mudah terganggu oleh hal-hal sekitar. Oleh karena itu, agar karyawan *engage* harus adanya perhatian secara khusus dalam rentang waktu yang lama. Bukan berarti fokus bekerja yang dimaksud menjadi terisolasi terhadap pekerjaan lain yang bukan menjadi fokus utama pekerjaan karyawan tersebut.

c. Intensitas

Intensitas diartikan sebagai konsentrasi yang lebih mendalam. Maksudnya adalah memahami secara dalam mengenai tuntutan pekerjaan dan kemampuan seorang karyawan. Apabila antara kemampuan karyawan sebanding dengan tuntutan pekerjaan, maka karyawan harus menggabungkan perhatian dan energi ke dalam pekerjaan tersebut agar dapat diselesaikan dengan baik. Jika tidak, maka karyawan akan bosan dan hasil yang diharapkan tidak tercapai. Apabila sudah mencocokkan kemampuan dan tujuan, karyawan diharapkan untuk tetap membuka diri mereka. Karena secara bersamaan urgensi, fokus, dan intensitas berguna untuk mencapai suatu tujuan.

d. Antusiasme

Antusiasme adalah kondisi psikologis yang secara simultan mencakup energi dan kebahagiaan. Hal ini merupakan

kondisi emosi yang mengacu kepada perasaan positif, dan dikonotasikan sebagai *positive well-being* yang kuat. Ketika kita membayangkan tentang antusiasme karyawan, kita akan mendapatkan gambaran seorang karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaannya. Jika diselidiki, karyawan yang antusias dalam bekerja akan merasa lebih “hidup” dan bergairah dalam bekerja. Antusiasme menjadi pusat dari perasaan *engage* di dalam pekerjaan. Gairah ini bukan merupakan suatu hasil dari energi dan fokus saja, melainkan suatu elemen dari keunikan *engagement* itu sendiri. Antusiasme menjadi alasan mengapa *engagement* dikategorikan sebagai suatu emosi. Komponen emosi yang positif itulah yang disebut dengan antusiasme.

2. *The Look of Engagement*

Karyawan yang *engage* memiliki empat perilaku utama yang dapat kita ketahui. Perilaku tersebut terlihat berbeda dan dapat diketahui tidak hanya secara individual saja namun, secara keseluruhan dari lingkungan dia bekerja. Dibawah ini merupakan keempat perilaku yang dimaksud.

a. *Persistence*

Persistence merupakan bentuk perilaku mengenai ketekunan paling jelas yang dimiliki seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaannya. Ketekunan ini merupakan bagian dari faktor energi yang mengarah pada tujuan yang pada paragraf sebelumnya dijelaskan sebagai urgensi. Karyawan yang

diharapkan organisasi adalah karyawan yang tekun dalam memberikan kontribusi terhadap keberhasilan suatu perusahaan/organisasi. Ketekunan tersebut akan muncul ketika karyawan merasa antusias, karyawan secara intens fokus dalam bekerja. Ketekunan ini akan menjadi keuntungan bagi organisasi karena kualitas kerja yang tinggi, kinerja karyawan yang meningkat, kepuasan dalam bekerja dan membantu meningkatkan performa organisasi.

b. *Proactivity*

Karyawan yang *engage* memiliki salah satu karakteristik yaitu proaktif. Proaktif yang dimaksud disini adalah inisiatif para karyawan dalam mengambil suatu keputusan untuk mengambil tindakan tanpa menunggu perintah dari atasan atau ajakan rekan sejawat. Proaktif ini memiliki manfaat dalam meningkatkan performa kerja karyawan maupun organisasi.

c. *Role Expansion*

Role expansion dapat dikatakan sebagai perluasan peran kerja. Karyawan yang *engage* dapat dilihat bahwa mereka akan terlibat dalam peran kerja secara lebih luas dan menyeluruh. Tetapi tidak semua tipe pekerjaan diambil akan tetapi tanggung jawab pekerjaan utama dan pekerjaan lain yang sejenis lebih di prioritaskan. Di sisi yang lain *role expansion* ini dapat digunakan untuk mengetahui kompetensi karyawan serta memenuhi tuntutan perubahan dalam pekerjaan itu sendiri. Karakteristik penting dari

perluasan peran kerja ini adalah menerima suatu jenis pekerjaan yang berbeda dari suatu peran.

d. *Adaptability*

Karyawan yang adaptif dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam membantu mengantisipasi serta merespon perubahan dan persaingan secara cepat. Karyawan adaptif lebih mudah dalam mengembangkan keterampilan sesuai dengan tuntutan. Biasanya ketika ada perubahan yang sangat cepat karyawan membutuhkan pelatihan formal dari perusahaan maupun organisasinya. Akan tetapi karyawan yang adaptif tidak membutuhkannya. Sehingga, dapat dikatakan menghemat waktu dan biaya serta dapat meningkatkan kinerja perusahaan/organisasi agar tetap memimpin dalam persaingan.

Definisi lainnya menurut Schaufeli dkk (2003) *employee engagement* didefinisikan sebagai hal yang positif, penuh makna, dan motivasi yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Dimensi atau aspek-aspek dari *employee engagement* terdiri dari tiga Schaufeli dkk (2003), yaitu:

1. Aspek *Vigor*

Vigor merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

2. Aspek *Dedication*

Aspek *dedication* ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

3. Aspek *Absorption*

Aspek *absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya. Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupa dan waktu terasa berlalu cepat. Sebaliknya orang dengan skor *absorption* yang rendah tidak merasa tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan mereka tidak lupa segala sesuatu disekeliling mereka, termasuk waktu.

2.1.5 Kompensasi

Kompensasi saat ini menjadi hal yang digadang-gadang oleh karyawan. Selain itu, kompensasi dapat mempengaruhi kinerja bahkan memotivasi karyawan agar meningkat kinerjanya dalam perusahaan. Suatu perusahaan harus mengerti dan paham pengertian kompensasi secara menyeluruh serta penentu kebijakan pemberian kompensasi. Kompensasi menurut Bohlander (2010) yang terdiri dari beberapa komponen. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, insentif, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung terdiri dari banyak manfaat yang diberikan oleh atasan, dan yang termasuk kompensasi non finansial seperti pengakuan, pekerjaan yang menguntungkan, dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan jam kerja yang fleksibel untuk mengakomodasi kebutuhan pribadi. Berasal dari penjelasan Bohlander dapat diartikan bahwa adanya hubungan antara gaji terhadap kinerja dan harapan. Lalu menurut Mondy (2004) kompensasi adalah keseluruhan dari semua hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai tanda balas jasa akan kontribusi atau pekerjaan mereka.

Menurut Cascio (2003) Kompensasi itu meliputi pembayaran secara langsung, tidak langsung, insentif yang bermanfaat bagi karyawan untuk memberikan motivasi pada karyawan agar kerja keras dan meningkatkan produktivitas. Definisi lain menurut Handoko (2013) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut pendapat dari Simamora (2004) Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang

diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”.

Indikator-indikator kompensasi diantaranya :

1. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Menurut Milkovich dan Newman (1999), kompensasi merupakan keseluruhan bentuk kembalian finansial, pelayanan nyata, dan tunjangan karyawan yang diterima sebagai bagian dari hubungan pekerjaan. Menurut

Milkovich dan Newman (1999) kembalikan atau imbalan dapat kategorikan menjadi:

1. Total Kompensasi

Total kompensasi merupakan keseluruhan kembalikan finansial yang diterima oleh karyawan. Total Kompensasi dapat dikategorikan lagi menjadi :

- a. Kompensasi tunai merupakan bentuk kembalikan yang berupa moneter atau uang tunai yang dibayarkan oleh perusahaan dan diterima langsung oleh karyawan. Kompensasi tunai terdiri dari bayaran pokok, *merit pay*, insentif jangka panjang, dan insentif jangka pendek.
- b. Tunjangan merupakan bentuk kembalikan finansial yang tidak diterima secara langsung. Tunjangan yang diterima karyawan dapat berupa asuransi kesehatan, program pensiun, jaminan penghasilan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

2. Kembalikan Relasional

Kembalikan relasional lebih mengarah pada perasaan tertentu yang bersifat individual, keamanan, serta kesempatan untuk berkembang ketika bekerja dalam suatu perusahaan. Kembalikan relasional dapat berupa, penghargaan dan status, keamanan dalam bekerja, kesempatan belajar, serta prestasi dalam bekerja.

Milkovich dan Newman (1999) berpendapat bahwa ada beberapa tujuan pemberian kompensasi pada karyawannya, yaitu :

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Organisasi saling bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta organisasi. Oleh karena itu, untuk menarik calon karyawan masuk dalam organisasi, organisasi harus merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dengan tingkat kompensasi organisasi lain.

2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh organisasi lain dengan iming-iming gaji yang tinggi.

3. Adanya keadilan

Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan. Dengan peningkatan pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa sudah diabdikan karyawan pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan.

4. Perubahan sikap dan perilaku

Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja. Perubahan-perubahan sikap dan perilaku ini tercermin dari rasa tanggungjawab,

pengalaman kesetiaan pada perusahaan, serta motivasi dan prestasi yang meningkat dalam bekerja.

5. Efisiensi biaya

Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah yang kompetitif, organisasi dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

6. Legalitas Administrasi

Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Tujuannya agar organisasi tidak sewenang-sewenang memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan.

2.1.6 Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan/organisasi pasti menginginkan kinerja karyawan yang sesuai harapan. Kinerja karyawan yang tinggi akan menguntungkan bagi suatu organisasi. Akan tetapi kita perlu mengerti definisi mengenai kinerja karyawan. Berikut definisi menurut Mangkunegara (2009) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2006), Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, menurut Robbins (2006) yaitu :

1. Kualitas kerja

Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

6. Komitmen kerja

Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Mathis (2006), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mathis indikator kinerja atau (*performance indicator*) terdiri dari:

1. Kualitas kerja merupakan hasil kerja yang ideal berupa layanan dan produk berkualitas sebanding dengan tuntutan dari organisasi maupun persaingan.
2. Kuantitas kerja dilihat dari organisasi dapat memenuhi target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuannya.
3. Waktu kerja bisa ditinjau dari kemampuan organisasi untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau layanan yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Kerja sama dengan rekan kerja merupakan tuntutan bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (*trust*) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.
5. Kehadiran karyawan menunjukkan semangat kerja seorang karyawan. Hal ini menjadi ciri seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Kirkman dan Rosen (2000), diperoleh masukan tentang karakteristik apa saja dalam rasa berdaya tim yang mendasari tingginya kinerja suatu tim. Di antaranya adalah:

- a. *Potency*, yaitu anggota tim percaya bahwa saling berbagi kinerja (*shared performance*) akan mengiring pada hasil yang efektif.
- b. *Meaningfulness*, yaitu anggota tim secara bersama-sama membangun dan berbagi arti dari pentingnya tugas mereka.
- c. *Autonomy*, yaitu kesepakatan bahwa anggota tim mempunyai kebebasan dan pertimbangan saat mereka bekerja.
- d. *Impact*, yaitu hasil kerja yang ditampilkan akan berpengaruh penting bagi organisasi.

1. Ukuran Kinerja

Setiap organisasi tentu memiliki cara yang berbeda dalam mengukur kinerja karyawan. Ukuran-ukuran kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Gomes (2003) adalah sebagai berikut:

- a. *Quantity of Work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. *Quality of Work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dengan kesiapannya.
- c. *Job Knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Creativeness*: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

- e. *Cooperation*: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- f. *Dependability*: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Initiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
- h. *Personal Qualities*: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan, dan integritas diri.

2.1.7 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor agar pihak perusahaan mengetahui bagaimana keadaan karyawan saat bekerja. Kepuasan dapat dilihat dari ekspresi, tindak lanjut, dan cara pandang mereka terhadap pekerjaan. Definisi Kepuasan kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut. Luthans (2011) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sedangkan menurut Spector (1998) kepuasan kerja merupakan sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Ini berarti kepuasan kerja adalah seberapa jauh seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor agar pihak perusahaan mengetahui bagaimana keadaan karyawan saat bekerja. Kepuasan dapat dilihat dari ekspresi, tindak lanjut, dan cara pandang mereka terhadap pekerjaan. Definisi Kepuasan kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut. Menurut Handoko (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan Hasibuan (2001).

Menurut Robbins (1996) kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif terhadap pekerjaan seseorang. Menurut Mathis dkk (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan akan muncul ketika harapan-harapan mereka tidak terpenuhi.

2. Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Hackman dan Oldham (1975), terdapat lima dimensi utama dalam kepuasan kerja yaitu:

a. *Skill variety*

Tingkat dimana suatu pekerjaan membutuhkan berbagai aktivitas yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaan, yang melibatkan penggunaan sejumlah keterampilan dan bakat karyawan yang berbeda.

b. *Task Identity*

Sejauh mana pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara keseluruhan, sehingga hasil pekerjaan dapat terlihat.

c. *Task Significance*

Tingkat dimana pekerjaan memiliki dampak besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain, baik di dalam organisasi langsung atau di lingkungan eksternal.

d. *Autonomy*

Tingkat dimana pekerjaan memberikan kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang substansial kepada karyawan dalam menjadwalkan pekerjaan dan dalam menentukan cara yang akan digunakan dalam melaksanakannya.

e. *Feedback*

Tingkat dimana individu melaksanakan kegiatan kerja yang dibutuhkan untuk mendapatkan hasil pekerjaan, sehingga dapat menjadi informasi yang jelas tentang keefektifan kinerjanya.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seorang karyawan dinilai dapat memberikan manfaat yang besar baik bagi kepentingan pegawai, perusahaan atau organisasi. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2001) sebagai berikut:

a. Balas jasa yang adil dan layak

b. Penempatan yang tepat sesuai keahlian

- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (1996) kepuasan kerja didorong oleh beberapa indikator yang menentukan. Indikator tersebut adalah :

a. Jenis Pekerjaan

Pada umumnya seseorang lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan *feedback* tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

b. Imbalan yang pantas

Sistem upah dan kebijakan promosi yang adil. Setiap karyawan menginginkan sistem gaji yang adil, tidak ambigu dan jelas. Maksudnya adalah sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar gaji masyarakat, memiliki kemungkinan terciptanya kepuasan.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Hal yang dimaksud seperti kenyamanan pribadi atau faktor-faktor lingkungan. Hal ini dapat memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

d. Rekan kerja yang mendukung

Rekan kerja ini mencakup kebutuhan interaksi sosial, perilaku atasan dan minat pribadi. Hal yang dimaksud disini adalah individu mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi yang nyata dari suatu pekerjaan. Tetapi, karyawan juga membutuhkan untuk memnuhi interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka dan keakraban antar karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian ini terkait dengan variabel *employee engagement*, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini berguna untuk mengetahui hasil dari penelitian terdahulu, perbandingan dan gambaran yang dapat digunakan sebagai pendukung penelitian yang akan dilakukan saat ini. Dibawah ini beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu:

2.2.1 Pengaruh dari *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja

1. Cheema dkk, (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Cheema dkk, pada tahun 2015, dengan judul “*Employee engagement and Visionary Leadership : Impact on Customer and Employee Satisfaction*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari dampak *employee engagement* terhadap kepuasan karyawan serta dampak kepemimpinan yang visioner terhadap kepuasan karyawan. Data dikumpulkan dari 22 restoran yang sampelnya diambil dari 22 Manajer dan 66 karyawan serta 66 pelanggan. Pengambilan data sendiri ada 3 jenis kuesioner yaitu untuk manajer, karyawan dan pelanggan dengan menggunakan skala *likert*. Penelitian ini menghasilkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari *employee engagement* terhadap kepuasan karyawan.

Terdapat persamaan dalam penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang telah dilakukan ialah penggunaan variabel *employee engagement* sebagai variabel independen dan variabel kepuasan karyawan sebagai variabel dependen. Terdapat pada variabel tambahan yang akan digunakan dalam rencana penelitian ini yaitu variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan kompensasi sebagai variabel independennya.

2. Tejpal (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Tejpal pada tahun 2016, dengan judul “*Enhancing the Job Satisfaction Level Through Dimensions of Employee Engagement on Private Sector Bank Managers*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana tingkat kepuasan kerja dapat

ditingkatkan melalui keterlibatan karyawan dan dimensinya yaitu, *vigor*, *absorption*, dan *dedication*. Menambah tingkat kepuasan kerja dapat meningkatkan retensi karyawan dalam organisasi. Penelitian ini dilakukan pada 96 manajer yang merupakan perwakilan dari 4 bank sektor swasta di Delhi / NCR. Variabel dalam penelitian ini dinilai dengan menggunakan instrumen yang divalidasi. Serta Statistik Deskriptif, Korelasi dan Regresi yang digunakan untuk analisis data. Penelitian ini menghasilkan adanya hubungan yang positif antara *employee engagement* dengan kepuasan kerja. Penelitian ini nantinya berdampak pada kinerja karyawan dan organisasi atau perusahaan.

Terdapat persamaan dalam penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang telah dilakukan ialah penggunaan variabel *employee engagement* sebagai variabel independen, variabel kepuasan dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Terdapat variabel tambahan yang akan digunakan dalam rencana penelitian ini yaitu variabel kompensasi sebagai variabel independennya.

3. **Wibawa dkk, (2016)**

Wibawa dkk (2016) melakukan penelitian dengan judul “*The Effect of Employee engagement to Job Satisfaction and Turnover Intention in PT. Finnet*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kondisi *employee engagement*, kepuasan kerja, dan *turnover intension*. Selain itu untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*. Data dikumpulkan melalui sampel dengan metode sensus, sebanyak 176 karyawan menjadi responden pada penelitian ini. Alat

analisis yang digunakan yaitu SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian di atas dengan rencana penelitian adalah penggunaan variabel *employee engagement* sebagai variabel independen. Selain itu, sama-sama menggunakan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian di atas dengan rencana penelitian adalah penggunaan kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan menambahkan kompensasi sebagai variabel independen.

4. Ferreira (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Ferreira dkk pada tahun 2015, dengan judul “*Engaging to Perform: Job Satisfaction as a Mediator*”. Tujuan dari mengetahui hubungan antara karyawan yang terlibat dan kinerja, dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini mengumpulkan data melalui pembagian kuesioner dengan 7 skala *likert*. Penelitian ini menghasilkan adanya pengaruh yang signifikan dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, serta adanya hubungan langsung yang positif antara keterlibatan karyawan dan kinerja melalui kepuasan kerja.

Terdapat persamaan dalam penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang telah dilakukan ialah penggunaan variabel *employee engagement* sebagai variabel independen, variabel kepuasan dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Terdapat variabel tambahan yang akan digunakan dalam rencana penelitian ini yaitu variabel kompensasi sebagai variabel independennya.

2.2.2 Pengaruh dari Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

1. Sokolova (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Sokolova (2016) ini berjudul “*Pay and Offer of Benefits As Significant Determinants of Job Satisfaction - A Case Study In The Czech Republic*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui korelasi antara gaji dan imbalan dalam menentukan kepuasan kerja seorang karyawan di Republik Ceko. Data yang diperoleh berasal dari penyebaran kuesioner yang dibagikan peneliti. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja seorang karyawan. Akan tetapi, pada penelitian ini ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan seorang karyawan dalam bekerja yaitu, rekan kerja, kondisi lingkungan dan komunikasi kerja.

Terdapat persamaan dalam penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya yaitu adanya variabel kompensasi sebagai variabel independen dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Perbedaannya yaitu terletak pada penambahan variabel independen (*employee engagement*) dan variabel dependen (kinerja karyawan) dalam penelitian yang akan dilakukan.

2. Salisu (2015)

Salisu dkk (2015) telah melakukan penelitian dengan judul “*The Impact of Compensation on the Job Satisfaction of Public Sector Construction Worker of Jigawa State of Nigeria*”. Tujuan dari adanya penelitian ini adalah mengetahui dampak dari paket kompensasi yang berbeda terhadap kepuasan kerja seorang karyawan. Pada penelitian ini

menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data, sejumlah 265 kuesioner yang dibagikan. Akan tetapi hanya 260 kuesioner yang kembali, hal ini menunjukkan bahwa adanya respon sebesar 98% dari karyawan. Responden yang dipilih menggunakan teknik *random sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa kompensasi memiliki efek positif terhadap kepuasan kerja.

Perbedaan yang ada dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu adanya penambahan variabel independen (*employee engagement*) dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan, persamaanya adalah penggunaan variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja.

3. Chaudry dkk, (2011)

Penelitian yang dilakukan oleh Chaudry dkk (2011) berjudul "*Exploring The Relationship between Salary Satisfaction and Job Satisfaction: A Comparison of Public and Private Sector Organizations*". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kepuasan gaji terhadap keterlibatan kerja, inspirasi kerja, kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja pada organisasi sektor publik dan sektor swasta. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan, sejumlah 400 kuesioner. Akan tetapi hanya 346 tanggapan kuesioner yang kembali, 170 tanggapan dari sektor publik dan 176 dari sektor swasta. Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan *Alpha Cronbach*, SPSS dan Microsoft Excel. Hasil menunjukkan bahwa nilai kepuasan gaji sektor organisasi publik sedikit lebih tinggi daripada sektor swasta. Hasil juga menunjukkan hubungan

positif antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan tercipta karena didukung oleh kompensasi itu sendiri, kepuasan akan gaji, keterlibatan kerja, inspirasi kerja yang akhirnya berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Chaudry dkk (2011) dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel kompensasi dan kepuasan kerja. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah adanya penambahan variabel *employee engagement* sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

4. Bilal (2012)

Bilal pada tahun 2012 telah melakukan penelitian yang berjudul “*Job Satisfaction of University Teacher: Impact of Working Condition and Compensation*”. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi hal-hal yang kepuasan kerja yang dilihat dari sudut pandang karyawan. Data diperoleh dari penyebaran 130 kuesioner di salah satu universitas di Pakistan, akan tetapi hanya sejumlah 114 kuesioner yang kembali diterima. Kuesioner ini berisi mengenai evaluasi dampak dari kondisi lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hasil menunjukkan bahwa praktek pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang mendukung memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para pengajar di universitas.

Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel independen dan

kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Akan tetapi pada penelitian yang akan dilakukan ditambah dengan variabel *employee engagement* sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan pada dependennya.

5. Muguongo (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Muguongo (2015) dengan judul “*Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja, menentukan dampak dari tunjangan terhadap kepuasan kerja dan membangun efek kondisi kerja terhadap kepuasan kerja. Sampel diambil dari 474 guru yang saat ini mengajar di 45 sekolah menengah ditemukan di Maara Sub-County. Ukuran sampel yang diinginkan untuk penelitian ini ditentukan dengan menggunakan Kothari (2004) untuk memberikan sampel 214 guru. Analisis dalam penelitian ini menggunakan SPSS dan Chi-square. Temuan ini menyiratkan bahwa kompensasi yang buruk adalah penyebab utama dari ketidakpuasan kerja guru. Dari temuan studi menyimpulkan bahwa kompensasi guru menerima tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka. Sehingga hal ini berdampak pada kinerja guru yang kurang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji pokok guru mempengaruhi kepuasan kerja mereka ke tingkat yang moderat termasuk struktur gaji, konsistensi kebijakan, administrasi dan pembayaran gaji yang tepat waktu. Terdapat persamaan dalam penelitian yang akan dilakukan dengan

penelitian yang telah dilakukan ialah penggunaan variabel kompensasi sebagai variabel independen dan variabel kepuasan sebagai variabel dependen. Terdapat pada variabel tambahan yang akan digunakan dalam rencana penelitian ini yaitu variabel *employee engagement* sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependennya.

2.2.3 Pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

1. Fu dkk, (2013)

Penelitian ini dilakukan oleh Fu dkk (2013) dengan judul penelitian “*The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in A China’s Insurance Company*”. Penelitian ini bertujuan menguji hubungan langsung dan tidak langsung antara iklim peduli, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan prestasi kerja. Variabel independennya adalah kepuasan kerja, iklim peduli, komitmen organisasi, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Sampel untuk penelitian ini terdiri dari karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan asuransi besar di Cina daratan. Data dikumpulkan oleh penulis pertama. Survei pertama kali disusun dalam bahasa Inggris dan kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Cina. 600 Survei didistribusikan dalam perusahaan asuransi pada akhir 2012. Setelah penghapusan untuk nilai-nilai yang hilang, kita yang tersisa dengan 476 responden. Data dianalisis dengan menggunakan model persamaan structural (SEM). Hasil pada penelitian ini kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi kepuasan kerja juga mempengaruhi komitmen organisasi.

Persamaan penelitian di atas dengan rencana penelitian adalah dengan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian di atas dengan rencana penelitian adalah pada rencana penelitian akan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan menambahkan *employee engagement* dan kompensasi sebagai variabel independen.

2. Javed (2014)

Penelitian ini dilakukan oleh Javed dkk (2014) dengan judul penelitian "*Determinants of Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions*". Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji tingkat kepuasan karyawan dan membantu organisasi untuk mengetahui tentang unsur-unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja. 200 kuesioner telah di distribusikan dan 150 dinominasikan untuk dianalisa lebih lanjut. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* non-probabilitas yang *convenience sampling*. Selanjutnya, data akan dianalisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif yang signifikan dari pemberdayaan karyawan, lingkungan kerja, loyalitas kerja dan kinerja dengan kepuasan kerja. Selain itu, ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Temuan juga menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan niat omset dengan pemberdayaan karyawan dan prestasi kerja.

Persamaan penelitian di atas dengan rencana penelitian adalah menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian di atas dengan rencana penelitian adalah pada rencana penelitian

akan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan menambahkan *employee engagement* dan kompensasi sebagai variabel independen.

3. Siengthai (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Siengthai pada tahun 2015, dengan judul “*The Interaction effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh desain ulang pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil sampel sejumlah 1.324 kuesioner dikirim ke perusahaan sampel: 924 kuesioner untuk sampel hotel dan resort, dan 400 kuesioner untuk bank sampel. Sebanyak 295 Kuesioner yang dapat digunakan dikembalikan, mewakili tingkat respons 22,28 persen. Ketika mempertimbangkan tingkat tanggapan menurut sektor, 136 (atau 14,17 persen) kuesioner yang dapat digunakan dikembalikan dari hotel dan resor dan 159 (atau 39,8 persen). Data survei ini nantinya diolah dengan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja ditemukan secara positif dan signifikan terkait dengan kinerja karyawan.

Terdapat persamaan dalam penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang telah dilakukan ialah variabel kepuasan dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Terdapat variabel tambahan yang akan digunakan dalam rencana penelitian ini yaitu variabel kompensasi dan *employee engagement* sebagai variabel independennya.

4. Platis (2015)

Penelitian ini dilakukan oleh Platis dkk (2015) dengan judul penelitian “*Relation Between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja di Pusat Nasional Administrasi Publik dan Pemerintah Daerah. Variabel yang digunakan adalah kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan adalah 246 personel. Data selanjutnya dianalisis menggunakan analisis komponen utama (PCA) dan uji kolmogorov-smirnov. Hasil pada penelitian ini adalah untuk kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan adanya korelasi yang kuat dengan kualitas kerja dan karakteristik pekerjaan.

Persamaan penelitian di atas dengan rencana penelitian adalah menggunakan kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel penelitian. Perbedaan penelitian di atas dengan rencana penelitian adalah menganalisis pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Variabel independennya adalah *employee engagement* dan kompensasi.

5. Murgianto dkk, (2016)

Penelitian ini dilakukan oleh Murgianto dkk pada tahun 2016 dengan judul “*The Effect Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, and Performance of Employees at Integrated Service Office of East Java*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji efek dari komitmen, kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang dominan dalam mempengaruhi

kinerja karyawan adalah motivasi, setelah itu kepuasan, komitmen, dan kompetensi. Variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan, komitmen, dan kompetensi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel kepuasan dan variabel kinerja karyawan. Terdapat perbedaan pada penambahan variabel independen yaitu kompensasi dan *employee engagement*.

6. Sawitri dkk, (2016)

Penelitian ini dilakukan oleh Sawitri dkk pada tahun 2016 dengan judul "*The Impact of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organization Citizenship Behavior (OCB) on Employees Performance*". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner distribusi/kuesioner untuk mengumpulkan data dilakukan secara langsung dengan pergi ke lokasi penelitian yang melibatkan sejumlah petugas lapangan. Data diambil dari 393 orang, sampel yang digunakan 186 orang. Dianalisis menggunakan SEM AMOS *Software*.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, kepuasan kerja juga dipengaruhi Komitmen Organisasi, komitmen organisasi dan perilaku organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB dan Kepuasan kerja dan Komitmen

Organisasi mempengaruhi kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel yaitu kepuasan kerja dan variabel yaitu kinerja karyawan. Terdapat perbedaan pada penambahan variabel independen yaitu *employee engagement* dan kompensasi.

7. Amilin (2016)

Penelitian ini dilakukan oleh Amilin pada tahun 2016 dengan judul penelitian “*Measuring The Correlation of Job Satisfaction with Accountants Performance: The Role of Islamic Work Ethics as A Moderator*”. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris tentang yang pertama adalah korelasi sebab akibat antara kepuasan kerja akuntan dengan kinerja akuntan, sedangkan yang kedua adalah interaksi antara kepuasan kerja etos kerja Islam dan dampaknya pada kinerja akuntan. Metode pengambilan sampel *purposive* digunakan untuk memilih sampel penelitian. Kriteria sampel yang bisa berpartisipasi dalam *research* ini adalah akuntan manajemen yang memiliki pengalaman minimal satu tahun di lembaga keuangan syariah di Indonesia. Penelitian ini menggunakan uji statistik deskriptif dan uji kualitas data. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja tidak bisa berdampak pada kinerja akuntan dan interaksi antara etika kerja Islam dengan kepuasan kerja dapat memaksimalkan kinerja akuntan.

Persamaan penelitian di atas dengan rencana penelitian adalah menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian di atas dengan rencana penelitian adalah pada rencana penelitian akan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan

menambahkan *employee engagement* dan kompensasi sebagai variabel independen.

8. Zheng dkk, (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Zheng dkk pada tahun 2016, dengan judul “*Drivers of Job Satisfaction as Related to Work Performance in Macao Hotels : An Investigation based on Employee Survey*” . Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Selain itu, bertujuan untuk mengetahui bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Data dikumpulkan berdasarkan teknik *convenience sampling* dan dikumpulkan melalui survei serta kuesioner . Penelitian ini menghasilkan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat persamaan dalam penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang telah dilakukan ialah penggunaan variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Terdapat pada variabel tambahan yang akan digunakan dalam rencana penelitian ini yaitu variabel *employee engagement* dan kompensasi sebagai variabel independennya.

2.2.4 Pengaruh dari *Employee Engagement* terhadap Kinerja

1. Anitha (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Anitha pada tahun 2014, dengan judul “*Determinants of Employee engagement and their Impact on Employee Performances*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari dampak *employee engagement* terhadap kinerja karyawan serta

mengidentifikasi faktor penentu keterlibatan karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner berdasarkan teknik *sampling* dan dikumpulkan dari 700 kuesioner dengan 383 tanggapan valid. Data yang digunakan untuk penelitian ini adalah data primer yang dihasilkan melalui kuesioner. Penelitian ini menghasilkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

Terdapat persamaan dalam penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang telah dilakukan ialah penggunaan variabel *employee engagement* sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Terdapat pada variabel tambahan yang akan digunakan dalam rencana penelitian ini yaitu variabel kepuasan kerja dan kompensasi sebagai variabel independennya.

2. Sembiring dkk, (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Sembiring dkk (2014) berjudul “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia TBK”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat *employee engagement* mempengaruhi kinerja karyawan HCC Telkom Indonesia. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 74 responden/karyawan. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah SPSS. Hasil menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian penulis adalah penggunaan variabel independen dan dependen yang sama yaitu

employee engagement dan kinerja karyawan. Perbedaannya adalah pada penambahan variabel kompensasi sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

3. Medlin dkk, (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Medlin dkk pada tahun 2015, dengan judul “*The Relationship Among Goal Setting, Optimism, and Engagement : The Impact on Employee Performances*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara penetapan tujuan, optimisme, dan keterlibatan karyawan serta dampak terhadap kinerja karyawan. Data diambil dari 428 karyawan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan metodologi pemodelan persamaan struktural. Hasil menunjukkan bahwa adanya hubungan positif keterlibatan karyawan dengan kinerja karyawan.

Terdapat persamaan dalam penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang telah dilakukan ialah variabel *employee engagement* sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Terdapat variabel tambahan yang akan digunakan dalam rencana penelitian ini yaitu variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependendan variabel kompensasi sebagai variabel independennya.

4. Rustono dkk, (2015)

Penelitian ini dilakukan oleh Rustono dkk (2015) dengan judul penelitian “*The Impact of Employee Engagement Toward Employee Performance Dana Pensiun (DAPEN) Telkom*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja

karyawan. Penelitian ini mengambil sampel 56 responden dengan teknik sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil dari penelitian di Dana Pensiun Telkom ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian di atas dengan rencana penelitian adalah penggunaan variabel *employee engagement* sebagai variabel independen. Selain itu, sama-sama menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian di atas dengan rencana penelitian adalah penggunaan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan menambahkan kompensasi sebagai variabel independen.

5. Theozard dkk, (2015)

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Theozard dkk (2015) berjudul “*A Relationship Employee engagement with The Performance of The Hospital Nurses at Pariaman City*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terhadap 36 responden. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di rumah sakit.

Persamaan penelitian yang telah dilakukan dengan penulis yaitu pada penggunaan variabel independen yaitu *employee engagement* dan juga variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Akan tetapi, perbedaannya

terletak pada penambahan variabel independen yaitu kompensasi dan juga kepuasan kerja sebagai variabel dependennya.

6. Ghuman (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Ghuman (2016) dengan judul “*A Prognistic Examination of Functional and Emotional Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Serta mengetahui faktor-faktor yang mendukung dalam hubungan antara *employee engagement* dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 65 pekerja profesional. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah *PCA (Principal Component Analysis)*, *Pearson Correlation* and analisis *MANCOVA*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian penulis adalah tidak adanya penambahan variabel kompensasi sebagai variabel independen dan juga kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Persamaannya adalah penggunaan variabel *employee engagement* dan kinerja karyawan.

7. Woo-Koo dkk (2017)

Woo-koo dkk (2017) melakukan penelitian dengan judul “*Linking LMX, Engagement, Innovative behavior, and Job Performance in hotel employees*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *LMX, engagement*, terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 290 karyawan hotel. Data ini kemudian

dianalisis dengan AMOS. Hasil menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian di atas dengan rencana penelitian adalah penggunaan variabel *employee engagemet* sebagai variabel independen. Selain itu, sama-sama menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian di atas dengan rencana penelitian adalah penggunaan kepuasan kerja sebagai variabel dependen dan menambahkan kompensasi sebagai variabel independen.

2.2.5 Pengaruh dari Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

1. Hameed dkk, (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Hameed dkk (2014) dengan judul “*Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan pada sektor perbankan di Pakistan. Data dikumpulkan dari bank yang berbeda dari Punjab selatan. Sekitar 45 bank menjadi objek penelitian dengan menggunakan 200 kuesioner yang didistribusikan dan dipilih secara acak. Semua pertanyaan dirancang dalam skala likert mulai dari sangat tidak setuju (1) ke sangat setuju (5). Teknik analisis dengan menggunakan SPSS. Hasil ANOVA menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Terdapat persamaan dalam penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang telah dilakukan ialah penggunaan variabel kompensasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen.

Terdapat pada variabel tambahan yang akan digunakan dalam rencana penelitian ini yaitu *employee engagement* sebagai variabel independen dan kepuasan kerja.

2. Njoroge dkk, (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Njoroge dkk (2015), dengan judul “*Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan, apakah dengan strategi dasar kompensasi dan *reward* akan memotivasi karyawan untuk melanjutkan studi mereka yang pada nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif. *Simple random sampling* digunakan untuk memilih responden yang membentuk ukuran sampel dari 98 responden, Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan jadwal wawancara dengan kombinasi pertanyaan terbuka dan tertutup. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua responden tidak setuju bahwa *reward* didasarkan pada jumlah pekerjaan yang mereka lakukan, sementara hampir semua responden setuju bahwa imbalan didasarkan pada tingkat pengetahuan.

Terdapat persamaan dalam penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang telah dilakukan ialah penggunaan variabel kompensasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Terdapat pada variabel tambahan yang akan digunakan dalam

rencana penelitian ini yaitu *employee engagement* sebagai variabel independen dan kepuasan kerja.

3. Akhter dkk, (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Akhter dkk pada tahun 2016, dengan judul “*The Impact of Compensation Discrimination on Employees Performance in Engroo Food Limited, Alhamd Food Limited and Leader Industry Sahiwal of Pakistan*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dampak diskriminasi kompensasi pada kinerja karyawan Engroo food dengan maksud untuk mengetahui kinerja karyawan dan pengaruhnya. Selain itu bertujuan untuk menganalisis beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, untuk mengetahui seberapa penting peran kompensasi dalam perekrutan dan retensi karyawan, dan untuk menganalisis bagaimana cara untuk mengurangi *turnover* karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner berdasarkan teknik *sampling* dan dikumpulkan dari seluruh diskriminasi pada kinerja 100 karyawan Engroo food limited. Data yang digunakan untuk penelitian ini adalah data primer yang dihasilkan melalui kuesioner terstruktur. Penelitian ini menggambarkan tentang kompensasi yang memainkan peran penting dalam perekrutan serta retensi pekerja dan juga meningkatkan motivasi serta performa kinerja karyawan.

Terdapat persamaan dalam penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang telah dilakukan ialah penggunaan variabel kompensasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Terdapat pada variabel tambahan yang akan digunakan dalam

rencana penelitian ini yaitu variabel kepuasan kerja dan *employee engagement* sebagai variabel independennya.

4. Nordin dkk, (2016)

Nordin dkk (2016) telah melakukan penelitian yang berjudul “*The Influence of Compensation Practice on Performance of Enforcement Employees*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh praktek kompensasi pada organisasi terhadap kinerja antara karyawan dalam penelitian di Malaysia dan untuk menguji pengaruh praktik kompensasi atas kinerja karyawan berdasarkan karakteristik efektivitas mereka dalam otoritas lokal Malaysia (LA). Penelitian ini dirancang untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di organisasi berbasis penegakan Malaysia di wilayah tengah. Hasil dari temuan tersebut menegaskan pentingnya praktik kompensasi dalam meningkatkan efektivitas karyawan, khususnya, ketika kompensasi yang diberikan kepada mereka yang dianggap kompetitif, menarik, adil dan memenuhi kebutuhan mereka. Selain itu, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan efektivitas mereka ketika mereka informasi dengan baik dan benar-benar memahami prosedur dan kebijakan kompensasi yang dilakukan oleh LA sebagai organisasi sektor publik.

Persamaan yang ditemukan pada penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen. Perbedaanya penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel

(*Employee Engagement*) sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

5. **Kelechi (2016)**

Penelitian yang dilakukan oleh Kelechi dkk (2016) ini berjudul "*The Effect of Compensation Administration on Employee Productivity*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis efek dari kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah organisasi yang ingin memastikan peningkatan produktivitas pada karyawan harus memastikan bahwa sistem kompensasi perusahaan harus mencakup kebijakan, prosedur dan aturan yang memberikan tekad dan administrasi kompensasi jelas.

Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel independen yaitu kompensasi. Perbedaannya pada penelitian yang akan dilakukan adalah tambahan variabel independen *Employee Engagement* dan variabel dependen kinerja karyawan dan kepuasan kerja di karyawan

6. **Bharata (2016)**

Penelitian yang dilakukan oleh Bharata (2016) dengan judul "*The Influence Of Compensation and Training Toward Work Discipline and Its Impact The Employees Performance In The Research Center of Science and Technology (PUSPIPTEK)*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi pada efek pelatihan terhadap disiplin kerja, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan, dan efek kompensasi serta pelatihan dengan disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PUSPIPTEK.

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dan kualitatif. Teknik yang digunakan adalah SPSS versi 20. Hasil dari penelitian ini terbukti bahwa disiplin komensasi, pelatihan, dan bekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PUSPITEK. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah terletak pada variabel independen yaitu kompensasi dan variabel dependen yaitu kinerja. Serta ada variabel tambahan yaitu *employee engagement* sebagai variabel independen.

Tabel 2.1 Review Jurnal

No.	Judul Penelitian / Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Cheema dkk (2015) “ <i>Employee Engagement and Visionary Leadership: Impact on Customer and Employee Satisfaction</i> ” Pakistan Restauran Responden : 22 Manajer, 66 Karyawan Alat analisis : SPSS	<i>Employee engagement</i> dan Kepuasan kerja	Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan dari <i>Employee engagement</i> terhadap kepuasan kerja
2.	Tejpal (2016) “ <i>Enhancing the Job Satisfaction Level Through Dimensions of Employee Engagement on Private Sector Bank Managers</i> ” Delhi Bank Responden : 96 Manajer Alat analisis :SPSS	<i>Employee Engagement</i> dan Kepuasan kerja	Penelitian ini menghasilkan adanya hubungan yang positif antara <i>Employee engagement</i> dan Kepuasan kerja. Penelitian ini nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan dan organisasi atau perusahaan.
3.	Ferreira dkk (2015) “ <i>Engaging to Perform : Job Satisfaction as a Mediator</i> ”	<i>Employee engagement</i> , Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan dari <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan. Lalu adanya pengaruh

	Portugal Perusahaan Responden : 344 orang Alat Analisis : SPSS		yang signifikan dari <i>employee engagement</i> terhadap kepuasan kerja. Serta adanya hubungan langsung yang positif antara <i>employee engagement</i> dan kinerja melalui kepuasan kerja.
4.	Wibawa dkk (2016) <i>The Effect of Employee engagement to Job Satisfaction and Turnover Intention in PT. Finnet</i> PT. Finnet Responden : 176 karyawan Alat analisis : SPSS	<i>Employee engagement</i> dan Kepuasan kerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.
5.	Anitha (2014) <i>“ Determinants of Employee engagement and their Impact on Employee Performances”</i> India Responden : 700 Karyawan dengan 383 Tanggapan yang valid Alat analisis : PLS	<i>Employee engagement</i> dan Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini menghasilkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan.
6.	Medlin dkk (2015) <i>“The Relationship Among Goal setting, Optimism, and Engagement : The Impact on Employee Performances”</i> Tunica Perusahaan Responden : 428 karyawan Alat analisis : SPSS	<i>Employee engagement</i> dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif <i>Employee engagement</i> dengan Kinerja karyawan.
7.	Rustono dkk (2015) <i>“The Impact of Employee Engagement Toward Employee Performance Dana Pensiun (DAPEN) Telkom”</i> Indonesia Kantor DAPEN Telkom Responden : 56 Karyawan Alat analisis : SPSS	<i>Employee engagement</i> dan Kinerja karyawan	Hasil dari penelitian di Dana Pensiun Telkom ini menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Theozard (2015) <i>“A Relationship Employee engagement with The Performance of The Hospital Nurses at Pariaman City”</i>	<i>Employee engagement</i> dan Kinerja karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dari <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan di rumah sakit.

	Indonesia Rumah Sakit Responden : 36 Perawat Alat analisis : SPSS		
9.	Sembiring dkk (2014) “ <i>Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia TBK</i> ” Indonesia PT. Telkom Indonesia Responden : 74 Karyawan Alat analisis : SPSS	<i>Employee engagement</i> dan Kinerja karyawan	Hasil menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Ghuman (2016) “ <i>A Prognistic Examination of Functional and Emotional Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance</i> ” Perusahaan Responden : 65 Pekerja Profesional Alat analisis : <i>PCA (Principal Component Analysis), Pearson Correlation and analisis MANCOVA</i>	<i>Employee engagement</i> dan Kinerja karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara <i>employee engagement</i> dengan kinerja karyawan.
11.	Woo-koo dkk (2017) “ <i>Linking LMX, Engagement, Innovative behavior, and Job Performance in hotel employees</i> ” Korea Hotel Responden : 290 Karyawan hotel Alat analisis : AMOS	<i>Employee engagement</i> dan Kinerja karyawan	Hasil menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hotel di Korea.
12.	Sokolova (2016) “ <i>Pay and Offer of Benefits As Significant Determinants of Job Satisfaction- A Case Study in The Czech Republic</i> ” Republik Ceko Perusahaan Responden : 174 karyawan Alat analisis : Statistika 8 software	Kompensasi dan Kepuasan Kerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja seorang karyawan.
13.	Salisu dkk (2015) “ <i>The Impact of Compensation on</i>	Kompensasi dan kepuasan kerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki efek positif

	<p><i>the Job Satisfaction of Public Sector Construction Worker of Jigawa State of Nigeria</i></p> <p>Nigeria Sektor Publik Responden : 260 Karyawan Alat analisis : SEM</p>		terhadap kepuasan kerja
14.	<p>Chaudrya dkk (2011) <i>“Exploring The Relationship between Salary Satisfaction and Job Satisfaction : A Comparison of Public and Private Sector Organizartions”</i></p> <p>Pakistan Sektor Publik dan Swasta Responden: 346 Karyawan Alat analisis : SPSS</p>	Kompensasi dan Kepuasan kerja	Hasil menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.. Namun pada penelitian ini hasil nilai kepuasan sedikit lebih tinggi sektor publik daripada sektor swasta.
15.	<p>Bilal (2012) <i>“Job Satisfaction of University Teacher : Impact of Working Condition and Compensation”</i></p> <p>Pakistan Universitas Respoden : 114 Dosen Alat analisis : SPSS</p>	Kompensasi dan Kepuasan Kerja	Hasil menunjukkan bahwa praktek pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang mendukung memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para pengajar di universitas.
16.	<p>Muguongo dkk (2015) <i>“Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya”.</i></p> <p>Kenya Sekolah Responden : 214 Guru Alat analisis : SPSS</p>	Kompensasi dan Kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji pokok guru mempengaruhi kepuasan kerja mereka ke tingkat yang moderat termasuk struktur gaji, konsistensi kebijakan, administrasi dan pembayaran gaji yang tepat waktu gaji.
17.	<p>Akhter dkk (2016) <i>“ The Impact of Compensation Discrimination on Employees Performance in Engroo Food Limited and Leader Industry Sahiwal of Pakistan”</i></p> <p>Pakistan Industri makanan Responden : 100 karyawan</p>	Kompensasi dan Kinerja Karyawan	Dalam Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

	Alat analisis : SPSS		
18.	Nordin dkk (2016) <i>"The Influence of Compensation Practice on Performance of Enforcement Employees"</i> Malaysia Organisasi Sektor Publik Responden : 300 karyawan Alat analisis :SEM	Kompensasi dan Kinerja karyawan	Hasil dari penelitian tersebut mengaskan pentingnya praktek kompensasi dalam meningkatkan efektifitas kinerja karyawan.
19.	Kelechi dkk (2016) <i>"The effect of Compensation Administration on Employee Productivity"</i> Nigeria Organisasi Publik dan Privat Responden : 48 Pegawai Alat analisis : SPSS	Kompensasi dan Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini adalah organisasi yang ingin memastikan peningkatan kinerja karyawan agar produktif harus memastikan bahwa sistem kompensasi perusahaan harus jelas.
20.	Njoroge dkk (2015) <i>"Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government"</i> Nakuru Pemerintahan Responden : 98 orang Alat analisis : SPSS	Kompensasi dan Kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua responden tidak setuju bahwa <i>reward</i> didasarkan pada jumlah pekerjaan yang mereka lakukan, sementara hampir semua responden setuju bahwa imbalan didasarkan pada tingkat pengetahuan.
21.	Hameed dkk (2014) <i>"Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan"</i> Pakistan Perbankan Responden : 200 Karyawan Alat analisis : SPSS	Kompensasi dan Kinerja karyawan	Hasil menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan
22.	Bharata (2016) <i>"The Influence Of Compensation and Training Toward Work Discipline and Its Impact The Employees Performance In The Research Center of Science and Technology (PUSPIPTEK)"</i> Indonesia Departemen Riset Teknologi	Kompensasi dan Kinerja karyawan	Hasil dari penelitian ini terbukti bahwa disiplin komensasi, pelatihan, dan bekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PUSPITEK.

	Alat analisis :SPSS		
23.	Zheng dkk (2016) <i>“Drivers of Job Satisfaction as Related to Work Performance in Macao Hotels : Based on Employee Surveys”</i> Macao Macao Hotel Responden : 892 orang Alat analisis :SPSS	Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Penelitian ini menghasilkan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
24.	Siengthai (2015) <i>“ The Interaction of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance”</i> Hotel/Resort Responden : 295 Karyawan Alat analisis : SPSS	Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja ditemukan secara positif dan signifikan terkait dengan kinerja karyawan
25.	Murgianto dkk (2016) <i>“ The Effect of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, and Performance of Employees at Integrated Service Office of East Java”</i> Indonesia Kantor Pelayanan Responden : 48 orang Alat analisis : SPSS	Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja secara dominan.
26.	Sawitri (2016) <i>“The Impact of Job Satisfaction, Organization Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performance”</i> Perusahaan Responden : 186 orang Alat analisis : SEM AMOS	Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh pada variabel apapun, termasuk kinerja karyawan.
27.	Javed (2014) <i>“Determinants of Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions”.</i> Saudi Arabia Universitas	Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif yang signifikan dari pemberdayaan karyawan, lingkungan kerja, loyalitas kerja dan kinerja dengan kepuasan kerja

	Responden : 150 orang Alat analisis : SPSS		
28.	Amilin (2016) <i>“Measuring The Correlation of Job Satisfaction with Accountants Performance: The Role of Islamic Work Ethics as A Moderator”</i> Indonesia Kantor Akuntan Responden : 208 orang Alat analisis : SPSS	Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan	Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja tidak bisa berdampak pada kinerja akuntan dan interaksi antara etika kerja Islam dengan kepuasan kerja dapat memaksimalkan kinerja akuntan.
29.	Fu dkk (2013) <i>“The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in A China’s Insurance Company”</i> China Perusahaan Asuransi Responden : 476 orang Alat analisis : SEM	Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan	Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Tetapi pengaruhnya melalui iklim kerja dan komitmen organisasi.
30.	Platis dkk (2015) <i>“Relation Between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services”</i> Pusat nasional dan administrasi publik dan pemerintah daerah Responden : 246 orang Alat analisis : PCA dan uji kolmogorof-smirnof	Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja.

Variabel	Tokoh	Teori	Teori Penelitian Selanjutnya
Employee Engagement	Gruman (2006)	<i>Bond employees, energetic, appreciation from supervision</i>	Schaufelli (2003)
	Macey (2009)	<i>The feel of engagement and The Look of engagement</i>	
	Schaufelli (2003)	<i>Vigor, Dedication, Absorption</i>	
	Gallup (2004)	<i>Engaged, Not engaged, & Actively engaged</i>	
	Wagner & Harter (2006)	<i>Growth, teamwork, management support & basic need</i>	
Kompensasi	Armstrong (1994)	<i>Basic Pay, allowances, & Indirect forms</i>	Milkovich & Newman (1999)
	Milkovich and Newman (1999)	<i>Financial returns, Tangible services, & Benefits would motivation employees</i>	
	Bohlander (2010)	<i>Financial compensation, nonfinancial, direct & indirect compensation</i>	
	Rousell (1999)	Gaji, tunjangan, <i>gratuity</i> , dan jaminan pensiun	
	Gibbs (2000)	<i>Pay for performance, performance appraisal, promotion based on reward, pay secrecy, & ambiguity in managing motivation</i>	
	Markova & Jones (2003)	<i>Salary determinations, performance assessment, communication & appeal</i>	
	Cascio (2003)	<i>Internal equity, External equity & Individual equity</i>	
	Mondy (2004)	<i>Direct and Indirect compensation</i>	
Kinerja	Williams dan Anderson (1991)	OCB-O dan OCB-I	Mathis & Jackson (2002)
	Kirkman dan Rosen (1999)	<i>Potency, meaningfulness, autonomy, dan impact.</i>	
	Robbins (2001)	<i>Quality of work, quantity, time management, effectiveness, work on self, & work commitment</i>	
	Mathis & Jackson (2002)	Kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, waktu kerja, kehadiran dan kerja sama dengan teman kerja	
	Mangkunegara (2007)	Kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan, tanggung jawab	
	Wright & Cropanzo (1998)	<i>Including work facilitation, team building, goal emphasis & support</i>	
	Ritch (2010)	<i>Task performance, product, knowledge, time management & OCB</i>	
Kepuasan kerja	Weiss (1967)	MSQ (kepuasan ekstrinsik dan kepuasan intrinsik)	Robbins (1996)
	Smith, kendall, dan Hulin (1969)	JDI (pekerjaan, supervisi, imbalan, rekan kerja, dan kesempatan promosi)	
	Locke (1976)	Pekerjaan, pembayaran, promosi, pengakuan, benefit, kondisi kerja, supervise, rekan kerja dan manajemen	

Spector (1998)	Gaji, promosi, atasa, tunjangan, penghargaan kontingen, kondisi kerja, rekan kerja, sifat kerja, dan komunikasi.
Robbins (1996)	Jenis Pekerjaan, imbalan, kondisi kerja, dan rekan kerja
Herzberg (1959)	<i>Physical working conditions, salary, job security, quality of supervision, relation with other</i>
Luthans (1992)	Gaji, karakteristik pekerjaan, kondisi pekerjaan, politik manajemen, dan rekan kerja
Onukwube (1992)	<i>Work itself, reward (pay), supervision, promotion opportunities, co-workers</i>
Hackman dan Oldham (1975)	JDS (<i>skill variety, task identity, task significance, autonomy, dan feedback</i>)

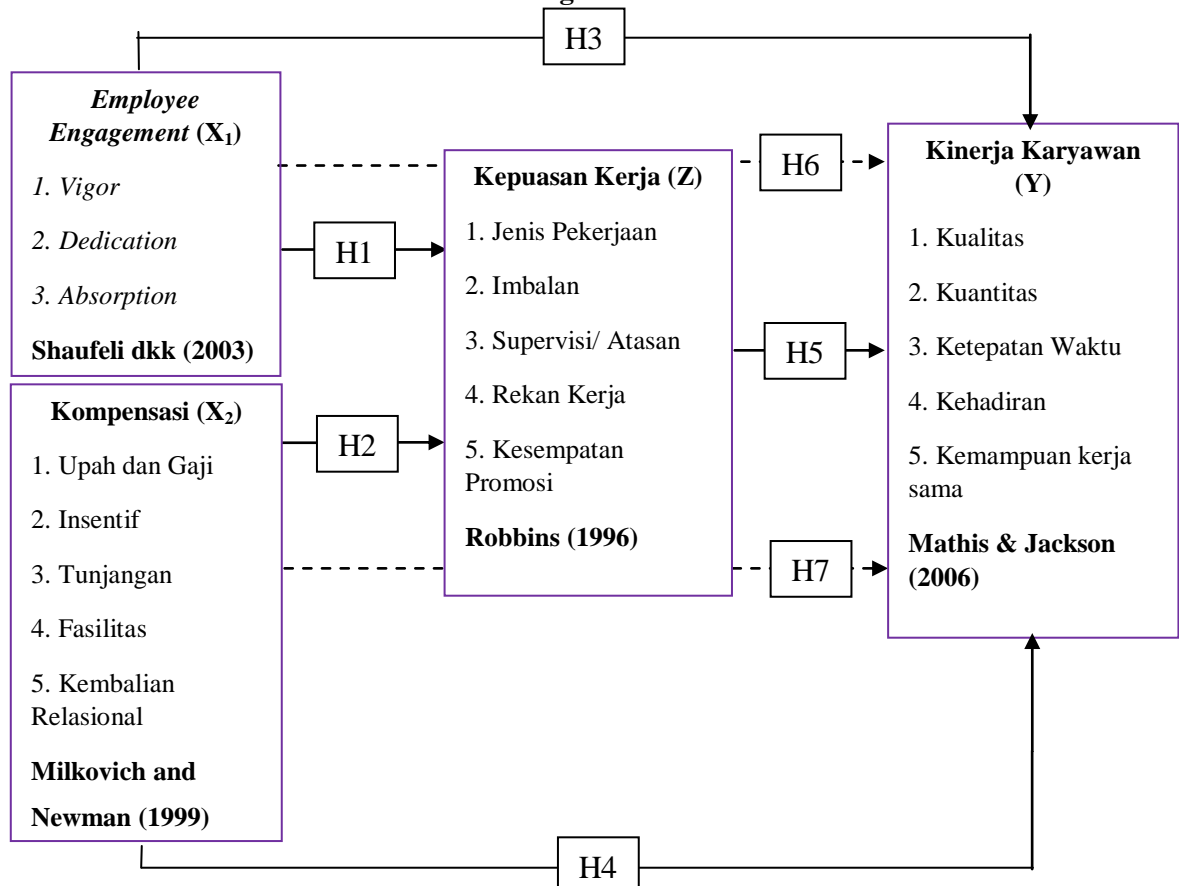
Berikut diatas merupakan rangkuman teori yang digunakan dalam penelitian terdahulu

Tabel 2.2 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu

2.3 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan uraian hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang telah dijabarkan di atas, maka kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1: Kerangka Pikir Penelitian



2.4 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

Dibawah ini merupakan hubungan antar variabel beserta hipotesis yang telah ditentukan. Hipotesis sendiri merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dikatakan jawaban sementara karena hanya didasarkan pada teori yang relevan, belum didasari oleh fakta-fakta yang diperoleh melalui kolektif data. Penjabaran mengenai hipotesis ini menurut Sugiyono (2014). Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh dari Variabel *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Cheema dkk (2015), dengan judul “*Employee engagement and Visionary Leadership : Impact on Customer and Employee Satisfaction*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian serupa dilakukan oleh Tejpal (2016), berjudul “*Enhancing Job Satisfaction Level Through Dimensions of Employee engagement on Private Sector Bank Managers*”. Penelitian ini menghasilkan adanya hubungan yang positif *employee engagement* terhadap kepuasan kerja. Selain itu, Penelitian juga dilakukan oleh Wibawa dkk (2016) berjudul “*The Effect of Employee engagement to Job Satisfaction and Turnover Intention in PT. Finnet*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Diduga terdapat pengaruh dari *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2.4.2 Pengaruh dari Variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Muguongo (2015) dengan judul "*Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji pokok guru mempengaruhi kepuasan kerja mereka ke tingkat yang moderat termasuk struktur gaji, konsistensi kebijakan, administrasi dan pembayaran gaji tepat waktu. Salisu dkk (2015) juga melakukan penelitian dengan judul "*The Impact of Compensation on The Job Satisfaction of Public Sector Construction Worker of Jigawa State of Nigeria*". Penelitian ini menghasilkan bahwa kompensasi memiliki efek positif terhadap kepuasan kerja. Pada tahun sebelumnya yaitu 2011, peneliti yang bernama Chaudry dkk telah melakukan riset dengan judul "*Exploring The Relationship between Salary Satisfaction and Job Satisfaction : A Comparison Public and Private Sector*". Penelitian ini menghasilkan hubungan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Diduga terdapat pengaruh dari Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2.4.3 Pengaruh dari Variabel *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Ghuman (2016) berjudul "*A Prognostic Examination of Functional and Emotional Employee Engagement and Their*

Impact on Employee Performance". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Theozard (2015) berjudul "A Relationship Employee engagement with The Performance of The Hospital Nurses at Pariaman City". Penelitian ini bahwa adanya hubungan positif dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di rumah sakit. Anitha (2014) juga melakukan penelitian serupa dengan judul "*Determinants of Employee engagement and Their Impact on Employee Performances*". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari *employee engagement* dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Diduga terdapat pengaruh dari *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.

2.4.4 Pengaruh dari Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Akhter dkk (2016) berjudul "*The Impact of Compensation Discrimination on Employee Performance*". Penelitian ini menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini kompensasi memainkan peran penting sekali. Pada tahun 2016, Nordin dkk telah melakukan penelitian yang berjudul "*The Influence of Compensation Practice on Performance of Enforcement Employees*". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi ini berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Hameed dkk (2014) dengan judul "*Impact of Compensation on Employee Performance*

(Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Diduga terdapat pengaruh dari Kompensasi terhadap Kinerja karyawan.

2.4.5 Pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Siengthai (2015), dengan judul "*The Interaction effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performances*". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja ditemukan secara positif dan signifikan terkait dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Zheng dkk pada tahun 2016, dengan judul "*Drivers of Job Satisfaction as Related to Work Performance in Macao Hotels : An Investigation based on Employee Survey*". Pada penelitian ini hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga dilakukan oleh Javed dkk pada tahun 2014 dengan judul penelitian "*Determinants of Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions*". Hasil dari penelitian ini adalah adanya hubungan positif dari kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₅ : Diduga terdapat pengaruh dari Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan.

2.4.6 Hubungan Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh dari *Employee engagement* terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ferreira (2015), dengan judul "*Engaging to Perform : Job Satisfaction as Mediator*". Dari penelitian ini hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *employee engagement* terhadap kepuasan kerja. Anitha (2014) juga melakukan penelitian serupa dengan judul "*Determinants of Employee engagement and Their Impact on Employee Performances*". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari *employee engagement* dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Terdapat penelitian yang serupa dilakukan oleh Theozard (2015) berjudul "*A Relationship Employee engagement with The Performance of The Hospital Nurses at Pariaman City*". Penelitian ini bahwa adanya hubungan positif dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di rumah sakit. Rustono dkk (2015) telah melakukan penelitian dengan judul "*The Impact of Employee Engagement Toward Employee Performance Dana Pensiun (DAPEN) Telkom*". Hasil dari penelitian di Dana Pensiun Telkom ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ghuman (2016) berjudul "*A Prognistic Examination of Functional and Emotional Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance*". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₆ : Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

2.4.7 Hubungan Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh dari Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Akhter dkk (2016), yang berjudul “*The Impact of Compensation Discrimination on Employee Performance*”. Penelitian ini menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini kompensasi memainkan peran penting sekali. Nordin dkk (2016) telah melakukan penelitian yang berjudul “*The Influence of Compensation Practice on Performance of Enforcement Employees*”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi ini berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada tahun 2016, Kelechi dkk melakukan penelitian yang serupa dengan judul “*The Effect of Compensation Administration on Employee Productivity*”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang jelas. Penelitian yang dilakukan oleh Njoroge dkk (2015), dengan judul “*Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua responden tidak setuju bahwa *reward* didasarkan pada jumlah pekerjaan yang mereka lakukan, sementara hampir semua responden setuju bahwa imbalan didasarkan pada tingkat pengetahuan. Penelitian yang dilakukan oleh Bharata (2016) dengan judul “*The Influence Of Compensation and Training Toward Work Discipline and Its Impact The Employees Performance In The Research Center of Science and Technology (PUSPIPTEK)*”. Penelitian menghasilkan terbukti bahwa disiplin

kompensasi, pelatihan, dan bekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PUSPITEK.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₇ : Diduga kepuasan kerja memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Creswell (2009) merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita (BBRSBG) Kartini Temanggung. Lokasi Penelitian ini berada di Jalan Kartini 1-2 Temanggung, Jawa Tengah.

3.2.1 Profil BBRSBG Kartini Temanggung

Awal perintisan usaha pelayanan sosial bagi penyandang tuna grahita dimulai tanggal 15 September 1904 oleh keluarga Graafstal dengan nama "*Zwakzinnigenzorg Temanggoeng*". Pada tahun 1942 pengelolaan *Zwakzinnigenzorg Temanggoeng* diambil alih oleh Pemerintah Jepang di bawah Kedoe Shuu Naiseibu Roomuka Magelang dengan nama " *Roemah Perawatan Anak Lembek Ingatan*". Setelah proklamasi kemerdekaan RI, pada tahun 1945 usahanya diambil alih dan diteruskan oleh Pemerintah RI, diselenggarakan oleh Kantor Sosial Karisidenan Kedu dengan nama "Perawatan Orang Lembek

Ingatan". Pada tahun 1950 namanya diganti menjadi "Panti Asuhan Lemah Ingatan".

Pada tanggal 1 Januari 1956 Panti Asuhan Lemah Ingatan dialihkan tanggung jawabnya / statusnya ke Balai Penelitian dan Peninjauan Sosial (BPPS) Yogyakarta. Pengalihan tersebut berdasarkan pada SK. Menteri Sosial RI No. Sek.10-24-43/3062 tanggal 19 Nopember 1955 dan namanya diganti menjadi "Panti Guna Wisma Darma". Sebagai konsekuensinya dari perubahan nama tersebut maka fungsinya juga semakin meningkat, yaitu sebagai *prototipe* panti asuhan. Pada tanggal 2 Oktober 1965, status dan fungsi ditingkatkan dan namanya diganti menjadi "Proyek Percontohan Rehabilitasi Penderita Cacat Mental". Mulai saat itu pelayanan dikembangkan dengan tujuan agar penyandang tuna grahita setelah selesai mengikuti program rehabilitasi dapat menjadi anggota masyarakat yang berguna. Pada tahun 1975 perubahan kelembagaan terjadi lagi, Proyek Percontohan Rehabilitasi Penderita Cacat Mental diubah menjadi "Panti Penelitian Rehabilitasi Penderita Cacat Mental" dan ini merupakan Unit Pelaksana Teknis dari Badan Penelitian dan Pengembangan Sosial Departemen Sosial RI.

Adapun tugas pokoknya adalah penelitian dan pengembangan dibidang rehabilitasi sosial penyandang tuna grahita. Pada tanggal 7 Maret 1983 dialihkan menjadi Unit Pelaksana Teknis dari Direktorat Jenderal Bina Rehabilitasi Sosial Departemen Sosial RI dengan nama "Pusat Rehabilitasi Penyandang Cacat Mental" (Pusat RPCM). Pada tanggal 1 April 1994 Pusat RPCM diganti menjadi "Pusat Rehabilitasi Sosial Bina Grahita (Pusat RSBG) "Kartini" Temanggung. Pada tahun 1999, dialihkan menjadi Unit Pelaksana Teknis dari Deputi II Bidang Pelayanan Rehabilitasi Sosial Badan Kesejahteraan Sosial

Nasional (BKSN). Pada Agustus 2000 dialihkan lagi menjadi Unit Pelaksana Teknis dari Direktorat Jenderal Pelayanan Sosial Departemen Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial dan pada Agustus 2001 dialihkan lagi menjadi Unit Pelaksana Teknis dari Direktorat Jenderal Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial Departemen Sosial R.I. Pada tanggal 23 Juli 2003 nama Pusat Rehabilitasi Sosial Bina Grahita "Kartini" Temanggung diubah menjadi Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita "Kartini" Temanggung. Sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Sosial RI Nomor : 56/HUK/2003 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita (BBRSBG) "Kartini" Temanggung.

3.2.2 Visi dan Misi

Berikut dibawah ini merupakan visi dan misi Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita (BBRSBG) Kartini Kabupaten Temanggung, Provinsi Jawa Tengah:

1. Visi

Mewujudkan BBRSBG “Kartini” Temanggung sebagai lembaga terdepan dalam pelayanan dan rehabilitasi sosial penyandang tuna grahita yang proaktif, inovatif dan profesional.

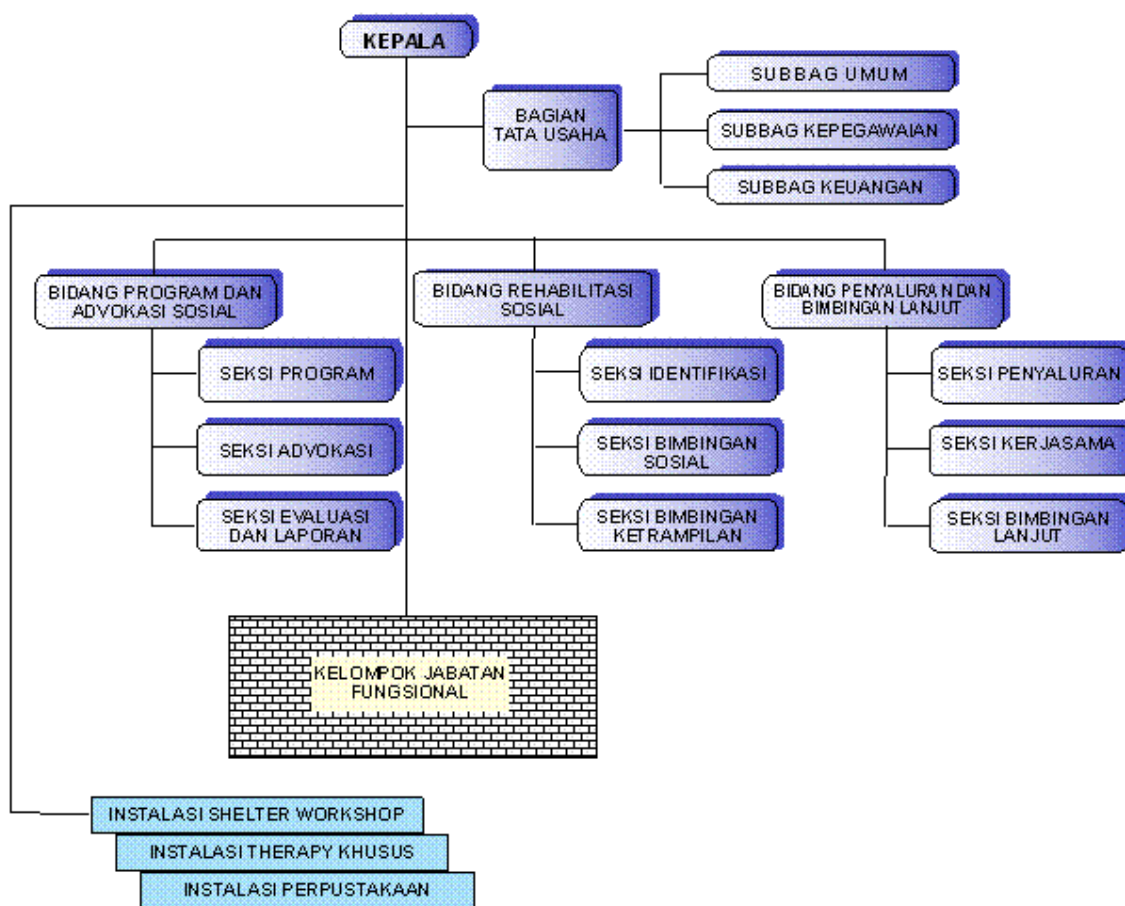
2. Misi

- a. Penyelenggaraan pelayanan dan rehabilitasi sosial secara terpadu dan tuntas.
- b. Peningkatan profesionalitas sumber daya manusia penyelenggara pelayanan dan rehabilitasi sosial.
- c. Pengembangan metode, model dan standar pelayanan dan rehabilitasi sosial.

d. Penumbuhan dan penguatan peran aktif multisektor dalam upaya pelayanan dan rehabilitasi sosial.

3.2.3 Struktur Organisasi

Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita (BBRSBG) Kartini Kabupaten Temanggung, memiliki struktur organisasi sebagai berikut:



Gambar 3.1 : Struktur Organisasi BBRISBG Kartini Kabupaten Temanggung
(Sumber: Data Primer BBRISBG Kartini Kabupaten Temanggung)

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2007). Adapun variabel penelitian dalam penelitian ini adalah:

3.3.1 Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat Sugiyono (2014). Sedangkan menurut Cresswell (2009) variabel bebas (*independent variables*) merupakan variabel-variabel yang mungkin menyebabkan, mempengaruhi, atau berefek pada *outcome*. Variabel-variabel ini juga dikenal dengan istilah variabel-variabel *treatment*, *manipulated*, *antecedent*, atau *predictor*. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen yakni *employee engagement* (X1), dan kompensasi (X2).

3.3.2 Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel dependen sering disebut juga dengan variabel output, kriteria, atau konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas Sugiyono (2014). Sedangkan menurut Cresswell (2009) Variabel-variabel terikat (*dependent variables*) merupakan variabel-variabel yang bergantung pada variabel-variabel bebas. Variabel-variabel terikat ini merupakan *outcome* atau hasil dari pengaruh variabel-variabel bebas. Istilah lain untuk variabel terikat adalah variabel *criterion*, *outcome*, dan *effect*. Variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini ialah kinerja pegawai atau karyawan (Y).

3.3.3 Variabel Mediasi (*Intervening Variable*)

Menurut Sugiyono (2007) variabel *intervening* merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dan dependen. Akan tetapi tidak terukur. Menurut

Cresswell (2009) Variabel *intervening* atau *mediating* berada di antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel ini memediasi pengaruh-pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel *intervening* adalah kepuasan kerja (Z).

3.4 Definisi Operasional Variabel

3.4.1 *Employee engagement* (X₁)

Berdasarkan pandangan menurut Schaufelli dkk (2003) *employee engagement* didefinisikan sebagai hal yang positif, penuh makna, dan motivasi yang dikarakteristikkan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Beberapa indikator *employee engagement* menurut Schaufelli dkk (2003) adalah sebagai berikut :

1. Aspek *Vigor*

Aspek *Vigor* merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan, seperti:

- a. Selalu semangat dalam bekerja
- b. Bersungguh-sungguh dalam bekerja
- c. Memiliki mental yang kuat dalam bekerja
- d. Gigih dalam menyelesaikan pekerjaan

2. Aspek *Dedication*

Aspek *dedication* ditandai oleh beberapa hal, yaitu :

- a. Antusias dalam melakukan pekerjaan
- b. Memiliki dedikasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan
- c. Menyukai pekerjaan yang sifatnya menantang
- d. Memiliki rasa kebanggaan/senang dalam menyelesaikan pekerjaan

- e. Mengambil makna dari suatu pekerjaan yang digunakan untuk dijadikan inspirasi, pengalaman dan hal-hal yang positif.

3. Aspek *Absorption*

Aspek *Absorption* ditandai oleh beberapa hal, seperti yang ada dibawah ini.

- a. Fokus dalam melakukan sebuah pekerjaan
- b. Merasa lupa waktu dalam bekerja
- c. *Enjoy* dalam melakukan suatu pekerjaan dalam tingkat kesulitan apapun

3.4.2 Kompensasi (X_2)

Menurut Milkovich dan Newman (1999), kompensasi merupakan keseluruhan bentuk kembalian finansial, pelayanan nyata, dan tunjangan karyawan yang diterima sebagai bagian dari hubungan pekerjaan. Kesimpulan dari beberapa teori yang ada adalah kompensasi sebagai “alat tukar” kontribusi karyawan terhadap organisasi. Indikator kompensasi yaitu :

1. Upah dan Gaji

- a. Keadilan dalam pemberian kompensasi oleh perusahaan
- b. Adanya standar upah atau gaji yang ditentukan
- c. Ketepatan waktu dalam pemberian upah atau gaji

2. Insentif

- a. Adanya tambahan kompensasi diluar gaji dan upah
- b. Pemberian *reward* untuk penambahan pekerjaan

3. Tunjangan

- a. Adanya pemberian jaminan kesehatan dari instansi/perusahaan
- b. Adanya pemberian konselling bagi pegawai
- c. Pemberian liburan bagi pegawai/karyawan yang ditanggung oleh instansi/perusahaan

4. Fasilitas

- a. Adanya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung operasional pegawai/karyawan

5. Kembalian Relasional

- a. Adanya penghargaan yang diberikan instansi/perusahaan atas prestasi kerja yang dilakukan karyawan.

- b. Adanya pengakuan berupa status yang diberikan oleh instansi.
- c. Adanya rasa kenyamanan dan keamanan dalam bekerja.
- d. Instansi memberikan kesempatan belajar bagi karyawan.

3.4.3 Kepuasan Kerja (Z)

Menurut Luthans (2011) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Robbins (1996) kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif terhadap pekerjaan seseorang. Indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan
 - a. Kelengkapan fasilitas di tempat kerja
 - b. Pemberian kebebasan dalam bekerja
 - c. Pekerjaan yang sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan
 - d. Antusias karyawan terhadap pekerjaan
2. Kepuasan terhadap imbalan
 - a. Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab
 - b. Kesesuaian besar dan jenis tunjangan
3. Kepuasan terhadap Supervisi atasan
 - a. Pengarahan oleh atasan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan
 - b. Hubungan komunikasi antara atasan dengan bawahan
 - c. Ketegasan atasan dalam menegakkan kedisiplinan

4. Kepuasan terhadap rekan kerja
 - a. Hubungan antar rekan kerja
 - b. Kerjasama dengan rekan kerja
5. Kesempatan promosi
 - a. Keadilan kebijakan promosi
 - b. Kesempatan yang sama untuk promosi kepada semua karyawan

3.4.4 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja menurut Robbins (2001), Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Robbins (2001), Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Mathis (2006) kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan seorang karyawan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, menurut Mathis & Jackson (2006). yaitu :

1. Kualitas Kerja

Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Kehadiran

Tingkat kehadiran seorang karyawan menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.

5. Kemampuan Bekerja sama

Suatu tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja sama secara baik dengan rekan kerja satu bagian maupun lintas bidang.

3.5 Populasi dan Responden

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2007). Sedangkan menurut Arikunto (1993) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Dalam penelitian ini populasinya mencakup seluruh pegawai BBRSBG Kartini Kabupaten Temanggung yang berjumlah 119 orang yang tersebar di setiap bidang. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus. Sehingga seluruh populasi pegawai yang ada dijadikan sumber data

3.6 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data penelitian, data dapat diperoleh dari sumber primer ataupun sumber sekunder. Kedua jenis data tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

3.6.1 Jenis Data

2. Data Primer

Menurut Sugiyono (2014) Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini yang merupakan data primer ialah identitas sosial dan identifikasi responden, berisi data responden yang berhubungan dengan identitas dan keadaan sosial seperti: usia, jabatan, pendidikan terakhir, dan masa kerja dari karyawan BBRSBG Kartini Kabupaten Temanggung, yang berkaitan dengan *employee engagement*, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, jenis data yang dikumpulkan adalah data primer, yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai di Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita (BBRSBG) Kartini Kabupaten Temanggung.

3. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2014) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain, atau lewat dokumen. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi: dokumen yang relevan digunakan sebagai data pendukung penelitian, terkait dengan variabel yang akan diteliti.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data ialah menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2014), kuesioner

merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Data yang dikumpulkan bersumber dari data hasil kuesioner seluruh bagian yang ada di BBRSBG Kartini Temanggung. Jawaban yang disediakan dalam setiap pertanyaan atau pernyataan ini, menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2014) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pertanyaan dalam penelitian ini disediakan 5 (lima) alternatif jawaban dengan skor:

5 = Sangat setuju

4 = Setuju

3 = Ragu-ragu/Netral

2 = Tidak setuju

1 = Sangat tidak setuju

3.7 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2014), analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan..

3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014) analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana

adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang bersifat umum atau generalisasi. Data yang diperoleh diolah dan disajikan ke dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, dengan tujuan untuk memudahkan proses pengolahan data.

3.7.2 Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

Menurut Haryono (2017) model SEM adalah generasi kedua teknik analisis multivariat yang memungkinkan peneliti menguji hubungan antar variabel yang kompleks baik *recursive* maupun *nonrecursive* untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai keseluruhan model. SEM dapat menguji secara bersama – sama mengenai model struktural (hubungan antara konstruk independen dengan dependen) dan model pengukuran (hubungan anatara indikator dengan konstruk). Digabungkannya pengujian model struktural dengan pengukuran tersebut memungkinkan peneliti untuk menguji kesalahan pengukuran sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari SEM dan melakukan analisis faktor bersamaan dengan pengujian hipotesis.

3.7.3 *Partial Least Square* (PLS)

Menurut Haryono (2017) dalam sebuah penelitian sering kali peneliti dihadapkan pada kondisi di mana ukuran sampel cukup besar, tetapi memiliki landasan teori yang lemah dalam hubungan antara variabel yang dihipotesiskan. Namun tidak jarang pula ditemukan hubungan diantara variabel yang sangat kompleks, tetapi ukuran sampel data kecil. *Partial Least Square* merupakan salah satu metode alternatif dari SEM yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut. PLS hanya berfungsi sebagai alat analisis prediktor bukan uji model pada awalnya. Desain PLS dimaksudkan untuk mengatasi keterbatasan analisis regresi dengan teknik *ordinary least square* ketika

karakteristik datanya mengalami masalah seperti ukuran data terlalu kecil, adanya *missing value*, bentuk sebaran data tidak normal, dan adanya gejala multikolinearitas. Pendekatan PLS lebih cocok digunakan untuk analisis yang bersifat prediktif dengan dasar teori yang lemah dan data tidak memenuhi asumsi SEM yang berbasis kovarian. Dengan teknik PLS, diasumsikan bahwa semua ukuran varian berguna untuk dijelaskan. Menurut Kahai dan Cooper Goodhue dkk (2016) melakukan penelitian dengan jumlah sampel 31 namun salah satu manfaat penting adalah kemampuan PLS untuk dipekerjakan dengan data lebih sedikit daripada paket pemodelan struktural lainnya. Sebagai indikasi, PLS dapat digunakan dalam situasi di mana setidaknya ada lima titik data untuk setiap jalur yang mengarah ke konstruk yang memiliki jalur paling masuk. Jumlah minimum data untuk analisisnya adalah 25, karena ada empat hipotesis dan satu jalur kontrol yang mengarah pada kualitas keputusan.

1. Tahapan Analisis PLS

a. Estimasi Model SEM PLS

Menurut Lahmoller dalam Haryono (2017) pendugaan parameter dalam PLS meliputi tiga tahap yaitu menciptakan skor variabel laten dari *weight estimate*, menaksir koefisien jalur (*coefficient path*) yang menghubungkan antar variabel laten dan menaksir *loading factor* (koefisien model pengukuran) yang menghubungkan antara variabel laten dengan indikatornya dan menaksir parameter lokasi. Analisis pada tahap ini berupa algoritma PLS yang berisi prosedur iterasi yang menghasilkan skor variabel laten. Setelah ditemukan skor variabel laten, maka analisis tahap selanjutnya dilakukan.

2. Evaluasi Model dalam PLS

Menurut Haryono (2017) evaluasi model dalam PLS terdiri dari dua tahap yaitu evaluasi *outer model* atau model pengukuran (*measurement model*) dan evaluasi *inner model* atau model struktural. Evaluasi terhadap model pengukuran dikelompokkan menjadi evaluasi terhadap model reflektif dan formatif.

a. Evaluasi *Outer Model* (Model Pengukuran)

1) Evaluasi Model Pengukuran Reflektif

Evaluasi terhadap model indikator reflektif meliputi pemeriksaan *individual item reliability*, *internal consistency/concstruct reliabilty*, *average variance extracted* dan *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikategorikan sebagai *convergent validity*.

a) *Convergent validity*

Convergent validity mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Dalam evaluasi *convergent validity* dari pemeriksaan *individual item reliability*, dapat dilihat dari nilai standarisasi *factor loading* yang menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran indikator dengan konstraknya. Nilai *loading factor* $\geq 0,7$ dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris penelitian, nilai *loading factor* $\geq 0,5$ masih diterima. Bahkan sebagian ahli mentolerir 0,4 dengan demikian nilai kuadrat dari nilai *loading factor* tersebut disebut *communalities*. Nilai ini

menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variansi yang ada dalam indikator.

b) *Internal Consistency reliability*

Langkah selanjutnya melihat *internal consistency reliability* dari nilai Cronbach Alpha dan *Composite Reliability* (CR) lebih baik dalam mengukur *internal consistency* dibandingkan Cronbach Alpha dalam SEM karena CR tidak mengasumsikan kesamaan boot dari setiap indikator. Cronbach Alpha cenderung menaksir lebih rendah dari *construct reliability* dibandingkan *Composite Reliability*.

c) *Composite Realibility*

Interpretasi *Composite Realibility* sama dengan Cronbach Alpha. Nilai batas $\geq 0,7$ dapat diterima dan nilai $\geq 0,8$ sangat memuaskan. Ukuran lainnya dari *convergent validity* adalah nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel manifes yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Dengan demikian, semakin besar varian atau keragaman variabel manifes yang dapat dikandung oleh konstruk laten, maka semakin besar representasi variabel manifes terhadap konstruk latennya. Ukuran AVE juga dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas *component score variable latent* dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reliability* (CR). Jika semua indikator distandarkan maka nilai AVE akan sama dengan rata – rata nilai *block communalities*.

d) *Disciminant Validity*

Discriminant validity dari model reflektif dievaluasi melalui *cross loading* kemudian dibandingkan nilai AVE dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk / membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruknya. Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstruk blok lainnya. Bila korelasi antara indikator dengan konstruknya lebih tinggi dari korelasi dengan blok lainnya, hal ini menunjukkan konstruk tersebut memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Ukuran *discriminant validity* lainnya adalah bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antara konstruk.

2) **Evaluasi Model Pengukuran Reflektif**

Pengujian validitas yang biasa dipakai dalam metode klasik tidak bisa dipakai untuk model pengukuran formatif, sehingga konsep reliabilitas (*internal consistency*) dan *construct validity* (seperti *convergent validity* dan *discriminant validity*) tidak memiliki arti ketika model pengukuran bersifat formatif. Dalam model pengukuran yang bersifat formatif, reliabilitas konstruk menjadi tidak relevan lagi dalam menguji kualitas pengukuran. Hal yang perlu dilakukan adalah menggunakan dasar teoritik yang rasional dan pendapat para ahli.

b. Evaluasi *Inner Model* (Model Strukturisasi)

1) Tahap Pertama

Langkah pertama mengevaluasi model struktural dengan cara melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur yang menggambarkan kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikansinya dapat dilihat dari *t test* atau *critical ratio* yang diperoleh dari proses *bootstraping* atau *resampling method*.

2) Tahap Kedua

Langkah kedua ada adalah mengevaluasi nilai R^2 . Interpretasi nilai R^2 sama dengan interpretasi R^2 regresi linear yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menurut Chin (1998) kriteria R^2 terdiri dari tiga klasifikasi yaitu nilai R^2 0.67, 0.33 dan 0.19 sebagai substansial, sedang dan lemah . Perubahan nilai R^2 dapat digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantif. Hal ini dapat diukur dengan *effect size f^2* . Dimana R *included* dan R *excluded* adalah R^2 dari variabel laten endogen yang diperoleh ketika variabel eksogen tersebut masuk atau dikeluarkan dalam model.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini telah didistribusikan kuesioner kepada seluruh pegawai Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita “Kartini” Kabupaten Temanggung, sejumlah 119 orang. Akan tetapi kuesioner yang kembali pada penelitian ini sejumlah 109 kuesioner. Hal ini berarti tingkat pengembalian kuesioner pada penelitian ini adalah 91,59 persen. Tetapi kuesioner yang digunakan hanya 96 kuesioner atau sebesar 80,67 persen. Sehingga dari total kuesioner yang telah kembali dapat dijadikan sumber data dan diolah menggunakan *software* Smart PLS 3.0.

Tingkat pengembalian kuesioner ini hanya 91,59 persen dikarenakan adanya sebagian pegawai yang mengikuti diklat, tugas instansi, maupun pekerjaan lapangan. Sehingga adanya kendala-kendala tersebut menyebabkan beberapa pegawai tidak berpartisipasi dalam penelitian ini. Selain itu kuesioner yang layak digunakan untuk penelitian hanya 80,67 persen, hal ini dikarenakan tidak lengkapnya responden dalam mengisi jawaban. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.1

Tabel 4.1 Hasil pengumpulan data dengan kuesioner

Keterangan	Jumlah	Sumber
Kuesioner yang disebar	119	100%
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	10	8,41%
Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	13	10,92%
Kuesioner yang memenuhi syarat	96	80,67%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada bagian berikut akan menjelaskan mengenai data-data yang peneliti peroleh dari para responden. Data deskriptif ini dapat digunakan sebagai informasi tambahan dalam memahami hasil penelitian.

4.1.1 Karakteristik Deskriptif Responden Penelitian

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut merupakan hasil pengelompokan data responden berdasarkan jenis kelamin yang ditunjukkan pada tabel 4.2

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki – laki	46	47,91%
2.	Perempuan	50	52,09%
Jumlah		96	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden laki-laki lebih sedikit dibanding dengan responden perempuan. Responden laki-laki berjumlah 47,91% sedangkan responden perempuan berjumlah 52,09%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dalam karakteristik responden berdasarkan usia, peneliti mengkategorikan menjadi 3, yaitu ditunjukkan pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	30 – 40 tahun	10	10,41%
2.	40 – 50 tahun	22	22,91%
3.	>50 tahun	64	66,67%

Jumlah	96	100%
--------	----	------

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Tabel 4.3 menunjukkan sebagian besar responden berumur > 50 tahun dengan jumlah 64 orang (66,67%). Sedangkan yang berusia 30-40 tahun hanya sejumlah 10 orang (10,41%), 40-50 tahun sejumlah 22 orang (22,91%) .

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut merupakan pengelompokan data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1.	Magister (S2)	6	6,25%
2.	Sarjana (S1)	52	54,16%
3.	Diploma (I, II, dan III)	28	29,17%
4.	SMA / SMK	9	9,37%
5	SMP	1	1,04%
Jumlah		96	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa lebih dari setengah populasi responden, tingkat pendidikan terakhir dari lulusan Sarjana (S1) yaitu sebanyak 52 orang atau 54,16%. Sedangkan lulusan Magister (S2) berjumlah 6 orang dengan persentase 6,25%, lulusan Diploma (I, II dan III) dengan jumlah 28 orang atau 29,17%. Responden dengan Pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 9 orang dengan presentase 9,37% dan SMP sejumlah 1 orang dengan persentase 1,04%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Berikut merupakan pengelompokan data responden berdasarkan gaji, ditunjukkan pada tabel 4.5.

Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan gaji

No.	Gaji	Frekuensi	Persentase
1.	Rp 1.000.000 – Rp 2.000.000	8	8,33%
2.	Rp 2.000.000 – Rp 3.000.000	48	50,00%
3.	> Rp 3.000.000	40	41,67%
Jumlah		96	100%

Sumber data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai memiliki gaji sebesar Rp 2.000.000 – Rp 3.000.000 dengan jumlah 48 orang (50,00%) lalu disusul dengan rentang gaji > Rp 3.000.000 dengan jumlah 40 orang atau (41,67%) dan rentang gaji Rp 1.000.000 – Rp 2.000.000 dengan jumlah orang 8 orang (8,33%).

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mengetahui dan memahami dalam menyajikan sebuah data. Data yang dimaksud adalah rata-rata skor jawaban dari tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel tersebut adalah *Employee Engagement*, Kompensasi, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan. Pengukuran dalam skor jawaban masing-masing variabel menggunakan skor terendah yaitu 1 (sangat tidak setuju) dan skor tertinggi yaitu 5 (sangat setuju). Dikarenakan penelitian ini berpedoman pada skor terendah dan skor tertinggi, maka dapat diperoleh interval sebagai berikut:

$$\text{Interval} = (\text{nilai maksimal} - \text{nilai minimal}) / (\text{jumlah kelas})$$

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Interval **Error! Reference source not found.**

Skor item pernyataan diketahui melalui analisis indeks yang menggunakan nilai interval pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Bobot Penilaian

No.	Keterangan	Bobot Skor
1.	Sangat Rendah	1,00 – 1,79
2.	Rendah	1,80 – 2,59
3.	Sedang	2,60 – 3,39
4.	Tinggi	3,40 – 4,19
5.	Sangat Tinggi	4,20 – 5,00

Sumber: Data primer diolah, 2018

1. Hasil Analisis Variabel Independen

Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah *Employee engagement* (X₁) dan kompensasi (X₂), berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada masing-masing variabel independen.

Tabel 4.7 Hasil Analisis Variabel *Employee engagement* (X₁)

Kode	Pernyataan	Mean	Kriteria
EE1	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan meskipun saya mengalami kesulitan	3,92	Tinggi
EE2	Saya merupakan karyawan/pegawai yang bersungguh-sungguh	3,86	Tinggi
EE3	Saya akan terus tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan sesulit apapun	3,85	Tinggi
EE4	Saya merasa semangat dalam pekerjaan apapun	3,85	Tinggi
EE5	Saya merasa antusias dalam melakukan suatu pekerjaan tambahan	3,92	Tinggi

EE6	Saya antusias dalam melakukan suatu pekerjaan	3,97	Tinggi
EE7	Saya menyukai pekerjaan yang sifatnya menantang	3,89	Tinggi
EE8	Saya merasa bangga jika pekerjaan yang menantang terselesaikan	3,99	Tinggi
EE9	Saya melakukan evaluasi diri setelah melakukan pekerjaan	3,93	Tinggi
EE10	Setelah menyelesaikan suatu pekerjaan saya merasa telah memberikan pengaruh baik terhadap orang lain	3,95	Tinggi
EE11	Saya tidak membiarkan urusan pribadi mengganggu ketika bekerja	3,93	Tinggi
EE12	Saya merasa fokus dalam menyelesaikan pekerjaan apapun	3,91	Tinggi
EE13	Saya merasa senang dengan pekerjaan-pekerjaan yang harus saya selesaikan di tempat kerja	4,05	Tinggi
EE14	Saya merasa <i>enjoy</i> dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tingkat kesulitan apapun	4,03	Tinggi
EE15	Ketika melakukan suatu pekerjaan, saya menikmati pekerjaan yang sulit tanpa mengeluh kepada teman	3,98	Tinggi
Rata – rata total		3,80	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 4.7 hasil menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel (X_1) *employee engagement* termasuk dalam kategori yang tinggi yaitu sebesar 3,80. Penilaian responden tertinggi terdapat pada item kuesioner dengan kode EE13 yang menyatakan “Saya merasa senang dengan pekerjaan-pekerjaan yang harus saya selesaikan di tempat kerja” dengan rata-rata 4,05. Sedangkan, penilaian terendah terdapat pada item kuesioner dengan kode EE3 dan EE4 yang menyatakan “Saya akan terus tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan sesulit apapun” dan “Saya merasa semangat dalam pekerjaan apapun” dengan skor 3,85. Berdasarkan hasil tersebut

menunjukkan bahwa pegawai di BBRSBG Kartini merupakan karyawan yang *engaged*. Hal ini harus dipertahankan karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja para karyawan dalam suatu organisasi.

Tabel 4.8 Hasil Analisis Variabel Kompensasi (X₂)

Kode	Pernyataan	Mean	Kriteria
C1	Saya merasa bagian keuangan telah membagikan gaji sesuai dengan golongan	3,99	Tinggi
C2	Saya merasa kompensasi yang diberikan adil sesuai dengan kinerja	3,86	Tinggi
C3	Saya merasa Upah dan Gaji yang diberikan sudah sesuai	3,86	Tinggi
C4	Saya merasa bahwa upah yang diberikan tepat pada waktunya	3,90	Tinggi
C5	Saya percaya bahwa instansi menyediakan tambahan kompensasi diluar gaji pegawai	3,94	Tinggi
C6	Saya telah menerima tambahan finansial diluar gaji pokok dari instansi	3,96	Tinggi
C7	Saya merasa bahwa instansi telah menyediakan jaminan kesehatan bagi pegawainya	3,97	Tinggi
C8	Instansi memberikan berupa liburan, <i>outbond</i> atau sejenisnya kepada pegawai	3,99	Tinggi
C9	Instansi memberikan konselling bagi para pegawai	3,97	Tinggi
C10	Instansi telah memberikan parkir khusus bagi pegawai	3,95	Tinggi
C11	Instansi memberikan fasilitas gratis berupa transportasi untuk operasional yang menunjang pekerjaan	3,94	Tinggi
C12	Fasilitas kerja yang tersedia sudah mendukung kinerja saya	3,91	Tinggi
C13	Instansi telah menggunakan fasilitas kerja mengikuti perkembangan teknologi	4,03	Tinggi
C14	Instansi memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi sesuai SOP yang berlaku	3,99	Tinggi

C15	Kebijakan promosi yang diberikan instansi sangat membantu saya dalam meningkatkan karir saya dan sesuai dengan SOP yang ada	4,06	Tinggi
C16	Saya mendapat penghormatan dan pengakuan melalui tugas-tugas yang diberikan instansi	3,95	Tinggi
C17	Instansi memberikan kesempatan belajar bagi pegawai untuk menambah maupun mengembangkan kemampuan	4,03	Tinggi
C18	Adanya rasa kenyamanan dan keamanan pada saat saya bekerja	3,96	Tinggi
Rata – rata total		3,95	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 4.8 hasil menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel (X_2) kompensasi termasuk dalam kategori yang tinggi yaitu sebesar 3,95. Penilaian responden tertinggi terdapat pada item kuesioner dengan kode C15 yang menyatakan “Kebijakan promosi yang diberikan instansi sangat membantu saya dalam meningkatkan karir saya dan sesuai dengan SOP yang ada” dengan rata-rata 4,06. Sedangkan, penilaian terendah terdapat pada item kuesioner dengan kode C2 dan C3 yang menyatakan “Saya merasa kompensasi yang diberikan adil sesuai dengan kinerja” dan “Saya merasa Upah dan Gaji yang diberikan sudah sesuai” dengan skor 3,86. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan baik finansial maupun non finansial terhadap pegawai di BBRISBG Kartini sudah berjalan dengan baik. Kompensasi yang sesuai atau tepat penting dilakukan karena dapat menimbulkan kepuasan karyawan dalam bekerja dan meningkatkan kinerja masing-masing pegawai.

2. Hasil Analisis Variabel *Intervening*

Variabel *intervening* (Z) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada masing-masing variabel *intervening*.

Tabel 4.9 Hasil Analisis Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Kode	Pernyataan	Mean	Kriteria
JS1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	3,94	Tinggi
JS2	Saya merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan oleh instansi	3,94	Tinggi
JS3	Saya merasa sangat bangga memilih instansi ini untuk bekerja dibandingkan dengan instansi lain.	3,94	Tinggi
JS4	Saya merasa bahwa gaji yang diberikan telah sesuai dengan golongan	3,92	Tinggi
JS5	Saya merasa bahwa besar dan jenis gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja yang ditanggung	3,85	Tinggi
JS6	Saya merasa puas dengan semua jenis kompensasi yang diberikan oleh instansi	3,91	Tinggi
JS7	Atasan telah memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan	3,98	Tinggi
JS8	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan	3,97	Tinggi
JS9	Saya merasa bahwa atasan sudah tegas dalam menegakkan kedisiplinan maupun aturan	4,01	Tinggi
JS10	Saya merasa bahwa hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	3,95	Tinggi
JS11	Saya merasa tidak kesulitan bekerja sama dengan lintas maupun satu unit kerja	3,92	Tinggi
JS12	Kebijakan promosi untuk pegawai sudah sesuai aturan yang ada dalam SOP instansi ini	3,86	Tinggi
JS13	Semua pegawai di instansi ini diberikan kesempatan	4,04	Tinggi

	yang sama untuk promosi		
Rata – rata total		3,94	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 4.9 hasil menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel (Z) kepuasan kerja termasuk dalam kategori yang tinggi yaitu sebesar 3,94. Penilaian responden tertinggi terdapat pada item kuesioner dengan kode JS13 yang menyatakan “Semua pegawai di instansi ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi” dengan rata-rata 4,04. Sedangkan, penilaian terendah terdapat pada item kuesioner dengan kode JS5 yang menyatakan “Saya merasa bahwa besar dan jenis gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja yang ditanggung” dengan skor 3,85. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa kesempatan yang sama diperoleh setiap pegawai dalam menaikkan jabatannya dan gaji yang sesuai pada instansi tersebut akan menimbulkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

3. Hasil Analisis Variabel Dependen

Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada masing-masing variabel dependen.

Tabel 4.10 Hasil Analisis Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kode	Pernyataan	Mean	Kriteria
EP1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP instansi terkait	3,91	Tinggi
EP2	Saya merasa telah menghasilkan pekerjaan yang berkualitas	4,05	Tinggi

EP3	Saya merasa hasil pekerjaan yang dihasilkan tidak mengecewakan instansi	3,88	Tinggi
EP4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah target	3,97	Tinggi
EP5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan bersamaan dengan pekerjaan utama	4,04	Tinggi
EP6	Pekerjaan yang saya selesaikan dapat melebihi jumlah yang seharusnya	3,94	Tinggi
EP7	Saya berusaha untuk datang sesuai jadwal kerja	4,05	Tinggi
EP8	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh instansi	4,05	Tinggi
EP9	Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat	4,05	Tinggi
EP10	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan	4,00	Tinggi
EP11	Saya hadir di tempat kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan (15-30 menit sebelumnya)	4,03	Tinggi
EP12	Saya tidak pernah membolos dalam bekerja	4,11	Tinggi
EP13	Saya berangkat kerja dengan rasa senang tanpa ada beban	4,19	Tinggi
EP14	Saya memiliki hubungan baik dengan pegawai yang lain	4,14	Tinggi
EP15	Saya dapat bekerja sama dengan pegawai yang lain	4,17	Tinggi
EP16	Dalam instansi antar pegawai saling membantu dalam pekerjaan	4,20	Sangat Tinggi
Rata – rata total		4,04	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 4.10 hasil menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel (Y) kinerja karyawan termasuk dalam kategori yang tinggi yaitu sebesar 4,04. Penilaian responden tertinggi terdapat pada item kuesioner dengan kode EP16 yang menyatakan “Dalam instansi

antar pegawai saling membantu dalam pekerjaan” dengan rata-rata 4,20. Sedangkan, penilaian terendah terdapat pada item kuesioner dengan kode EP3 yang menyatakan “Saya merasa hasil pekerjaan yang dihasilkan tidak mengecewakan instansi” dengan skor 3,88. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa kerjasama antar pegawai BBRSBG Kartini dalam menyelesaikan pekerjaan sangat baik, dibuktikan dengan skor rata-rata yang tinggi.

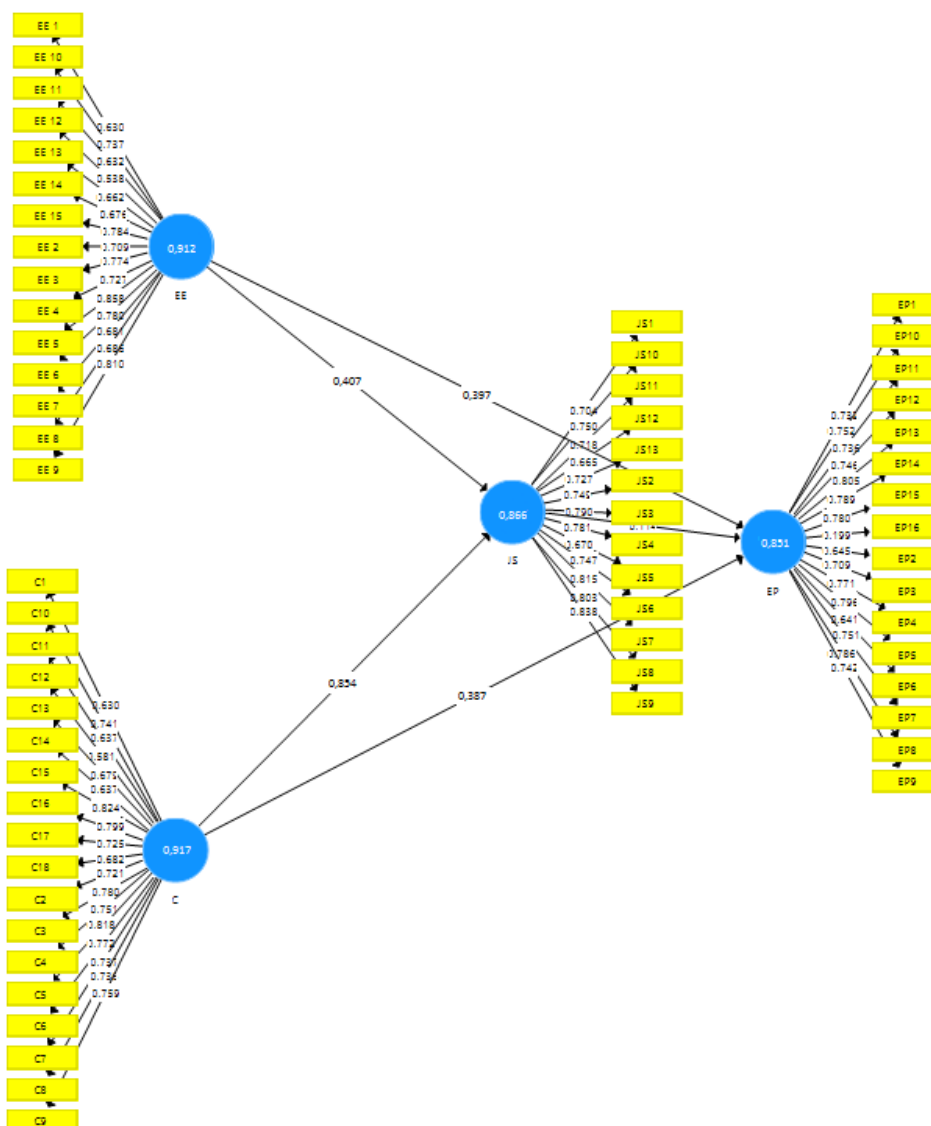
4.2 Evaluasi Model Pengukuran (*outer model*)

Dalam evaluasi model pengukuran (*outer model*) ini akan menunjukkan pengukuran yang menghasilkan uji validitas dan reliabilitas. Berikut dibawah ini merupakan pengujian *outer model*

4.2.1 *Convergent Validity*

Menurut Haryono (2017), *convergent validity* digunakan untuk mengukur nilai korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Kita dapat mengevaluasi *convergent validity* dari pengecekan *individual item reliability* dengan melihat dari nilai standarisasi *loading factor* yang menjelaskan nilai korelasi antara setiap item pengukuran indikator dan konstruk. Hal ini dapat dikatakan ideal apabila Nilai *loading factor* $\geq 0,7$, yang artinya bahwa indikator tersebut valid. Dalam pengalaman empiris penelitian, nilai *loading factor* $\geq 0,5$ masih diterima. Berikut adalah hasil uji *outer model* yang menunjukkan nilai *outer loading* dengan menggunakan alat analisis SmartPLS.

Gambar 4.1 Hasil uji *Outer Model* (Model Pengukuran)



Sumber data primer diolah, 2018

Dilihat dari gambar 4.1, hasil menunjukkan bahwa dari 62 item keseluruhan variabel, sebanyak 45 item memiliki nilai diatas 0,7, sebanyak 15 item memiliki nilai diatas 0,6, sebanyak 2 item memiliki nilai diatas 0,5. Untuk dapat melihat lebih jelas nilai *loading factor*, data konstruk independen *employee engagement* disajikan dalam tabel 4.11.

Tabel 4.11 Nilai *loading factor* konstruk independen *employee engagement*

Kode Item	Pernyataan	<i>Loading Factor</i>
EE1	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan meskipun saya mengalami kesulitan	0,630
EE2	Saya merupakan karyawan/pegawai yang bersungguh-sungguh	0,709
EE3	Saya akan terus tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan sesulit apapun	0,774
EE4	Saya merasa semangat dalam pekerjaan apapun	0,727
EE5	Saya merasa antusias dalam melakukan suatu pekerjaan tambahan	0,858
EE6	Saya antusias dalam melakukan suatu pekerjaan	0,780
EE7	Saya menyukai pekerjaan yang sifatnya menantang	0,681
EE8	Saya merasa bangga jika pekerjaan yang menantang terselesaikan	0,686
EE9	Saya melakukan evaluasi diri setelah melakukan pekerjaan	0,810
EE10	Setelah menyelesaikan suatu pekerjaan saya merasa telah memberikan pengaruh baik terhadap orang lain	0,737
EE11	Saya tidak membiarkan urusan pribadi mengganggu ketika bekerja	0,632
EE12	Saya merasa fokus dalam menyelesaikan pekerjaan apapun	0,538
EE13	Saya merasa senang dengan pekerjaan-pekerjaan yang harus saya selesaikan di tempat kerja	0,662
EE14	Saya merasa <i>enjoy</i> dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tingkat kesulitan apapun	0,676
EE15	Ketika melakukan suatu pekerjaan, saya menikmati pekerjaan yang sulit tanpa mengeluh kepada teman	0,784

Sumber data primer diolah, 2018

Dilihat dari tabel 4.11, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *loading factor* untuk konstruk independen *employee engagement* memiliki nilai diatas 0,5 sejumlah 1 item yaitu dengan kode EE12, nilai diatas 0,6 yaitu berjumlah 6 item pernyataan, dan nilai diatas 0,7 berjumlah 8 item pernyataan. Untuk konstruk independen kompensasi dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12 Nilai *loading factor* konstruk independen Kompensasi

Kode Item	Pernyataan	<i>Loading Factor</i>
C1	Saya merasa bagian keuangan telah membagikan gaji sesuai dengan golongan	0,630
C2	Saya merasa kompensasi yang diberikan adil sesuai dengan kinerja	0,721
C3	Saya merasa Upah dan Gaji yang diberikan sudah sesuai	0,780
C4	Saya merasa bahwa upah yang diberikan tepat pada waktunya	0,751
C5	Saya percaya bahwa instansi menyediakan tambahan kompensasi diluar gaji pegawai	0,818
C6	Saya telah menerima tambahan finansial diluar gaji pokok dari instansi	0,772
C7	Saya merasa bahwa instansi telah menyediakan jaminan kesehatan bagi pegawainya	0,737
C8	Instansi memberikan berupa liburan, <i>outbond</i> atau sejenisnya kepada pegawai	0,736
C9	Instansi memberikan konselling bagi para pegawai	0,759
C10	Instansi telah memberikan parkir khusus bagi pegawai	0,741
C11	Instansi memberikan fasilitas gratis berupa transportasi untuk operasional yang menunjang pekerjaan	0,637
C12	Fasilitas kerja yang tersedia sudah mendukung kinerja saya	0,581
C13	Instansi telah menggunakan fasilitas kerja mengikuti perkembangan teknologi	0,679
C14	Instansi memberikan penghargaan kepada pegawai yang	0,637

	berprestasi sesuai SOP yang berlaku	
C15	Kebijakan promosi yang diberikan instansi sangat membantu saya dalam meningkatkan karir saya dan sesuai dengan SOP yang ada	0,824
C16	Saya mendapat penghormatan dan pengakuan melalui tugas-tugas yang diberikan instansi	0,799
C17	Instansi memberikan kesempatan belajar bagi pegawai untuk menambah maupun mengembangkan kemampuan	0,725
C18	Adanya rasa kenyamanan dan keamanan pada saat saya bekerja	0,682

Sumber data primer diolah, 2018

Berdasarkan dari tabel 4.12, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *loading factor* untuk konstruk independen kompensasi memiliki nilai diatas 0,5 sejumlah 1 item yaitu dengan kode C12, nilai diatas 0,6 yaitu berjumlah 5 item pernyataan, dan nilai diatas 0,7 berjumlah 12 item pernyataan. Untuk konstruk *intervening* kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13 Nilai *loading factor* konstruk *intervening* Kepuasan Kerja (Z)

Kode Item	Pernyataan	<i>Loading Factor</i>
JS1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	0,704
JS2	Saya merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan oleh instansi	0,749
JS3	Saya merasa sangat bangga memilih instansi ini untuk bekerja dibandingkan dengan instansi lain.	0,790
JS4	Saya merasa bahwa gaji yang diberikan telah sesuai dengan golongan	0,781
JS5	Saya merasa bahwa besar dan jenis gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja yang ditanggung	0,670
JS6	Saya merasa puas dengan semua jenis kompensasi yang diberikan oleh instansi	0,747
JS7	Atasan telah memberikan pengarahan kepada bawahan dalam	0,815

	setiap pekerjaan	
JS8	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan	0,803
JS9	Saya merasa bahwa atasan sudah tegas dalam menegakkan kedisiplinan maupun aturan	0,838
JS10	Saya merasa bahwa hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	0,750
JS11	Saya merasa tidak kesulitan bekerja sama dengan lintas maupun satu unit kerja	0,718
JS12	Kebijakan promosi untuk pegawai sudah sesuai aturan yang ada dalam SOP instansi ini	0,665
JS13	Semua pegawai di instansi ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi	0,727

Sumber data primer diolah, 2018

Hasil analisis yang ada di tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* untuk konstruk *intervening* kepuasan kerja tidak memiliki nilai dibawah 0,6. Akan tetapi telah diperoleh nilai diatas 0,6 dengan jumlah 2 item pernyataan, dan nilai diatas 0,7 berjumlah 11 item pernyataan. Untuk konstruk dependen kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14 Nilai *loading factor* konstruk dependen Kinerja Karyawan

Kode Item	Pernyataan	<i>Loading Factor</i>
EP1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP instansi terkait	0,732
EP2	Saya merasa telah menghasilkan pekerjaan yang berkualitas	0,645
EP3	Saya merasa hasil pekerjaan yang dihasilkan tidak mengecewakan instansi	0,709
EP4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah target	0,771
EP5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan bersamaan dengan pekerjaan utama	0,796
EP6	Pekerjaan yang saya selesaikan dapat melebihi jumlah yang	0,641

	seharusnya	
EP7	Saya berusaha untuk datang sesuai jadwal kerja	0,751
EP8	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh instansi	0,786
EP9	Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat	0,742
EP10	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan	0,752
EP11	Saya hadir di tempat kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan (15-30 menit sebelumnya)	0,730
EP12	Saya tidak pernah membolos dalam bekerja	0,746
EP13	Saya berangkat kerja dengan rasa senang tanpa ada beban	0,805
EP14	Saya memiliki hubungan baik dengan pegawai yang lain	0,789
EP15	Saya dapat bekerja sama dengan pegawai yang lain	0,780
EP16	Dalam instansi antar pegawai saling membantu dalam pekerjaan	0,799

Sumber data primer diolah, 2018

Tabel 4.14 yang berisi hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *loading factor* untuk konstruk dependen kinerja memiliki nilai diatas 0,6 dengan jumlah 2 item pernyataan, dan nilai diatas 0,7 berjumlah 14 item pernyataan.

4.2.2 Discriminant Validity

Menurut Haryono (2017) *Discriminant validity* akan terjadi apabila ada perbedaan dua instrument dalam mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak ada korelasi. *Discriminant validity* berasal dari model pengukuran refleksif indikator yang dievaluasi dengan *cross loading* lalu dibandingkan dengan nilai AVE dengan kuadrat. Jika nilai AVE masing-masing konstruk lebih besar dibanding nilai korelasi antar konstruk dalam model, maka dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Metode menilai *discriminant*

validity ini skor yang diperoleh harus $> 0,7$. Hasil dari *cross loading* pada analisis *discriminant validity* terdapat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15 Tabel nilai *cross loading*

	Kompensasi (C)	<i>Employee engagement (EE)</i>	Kinerja karyawan (EP)	Kepuasan kerja (JS)
Kompensasi (C)	0,822			
<i>Employee engagement (EE)</i>	0,295	0,829		
Kinerja karyawan (EP)	0,412	0,512	0,744	
Kepuasan kerja (JS)	0,084	0,396	0,581	0,753

Sumber data primer diolah, 2018

Dapat kita lihat berdasarkan pada tabel 4.15, nilai *cross loading* tersebut berarti bahwa setiap indikator telah tepat untuk menjelaskan konstruk dependen masing-masing dan membuktikan bahwa seluruh item yang dinilai dengan *discriminant validity* adalah valid.

4.2.3 *Composite Reliability*

Composite Reliability (CR) merupakan metode untuk menguji reliabilitas yang dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk yang terdapat pada Smart PLS. Dalam buku Haryono (2017) suatu konstruk dapat dikatakan reliabel apabila nilai batas $\geq 0,7$ dapat diterima dan nilai $\geq 0,8$ sangat memuaskan. Berikut dibawah merupakan tabel 4.16 yang memuat hasil analisis *compsite reliability*.

Tabel 4.16 Composite Reliability

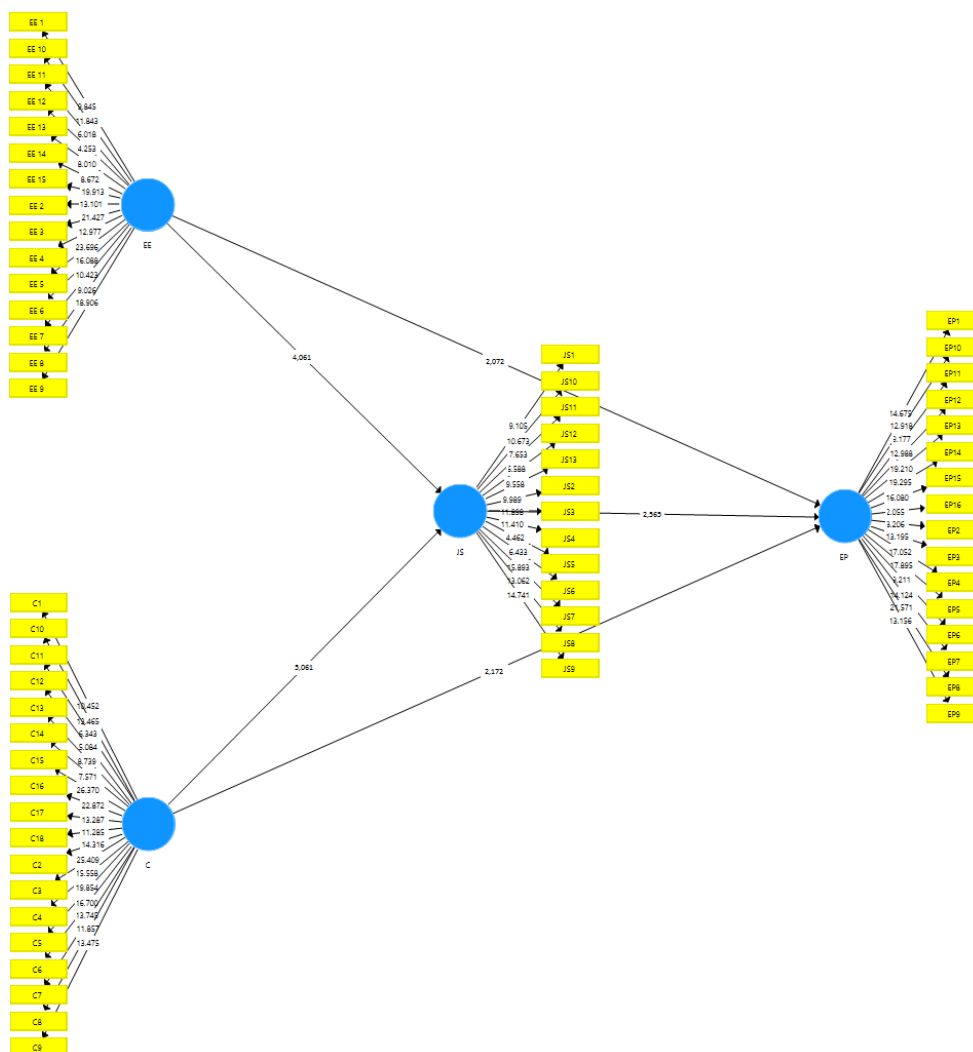
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kompensasi (C)	0,884	0,991	0,912
<i>Employee engagement (EE)</i>	0,887	0,899	0,917
Kinerja karyawan (EP)	0,778	0,842	0,851
Kepuasan kerja (JS)	0,807	0,817	0,866

Sumber data primer diolah, 2018

Berdasarkan dari tabel 4.16, analisis menunjukkan bahwa metode *composite reliability* menghasilkan di setiap masing-masing indikator memiliki nilai/skor diatas 0,7. Hal ini berarti bahwa seluruh indikator variabel dinyatakan reliabel.

4.2.4 Second Order Confirmatory Analysis

Signifikansi indikator penyusun endogen dapat dilihat dari nilai t-statistik. Apabila *t-value* > t-tabel, maka semua indikator dapat signifikan mengukur konstruk endogen. Nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Hasil model setelah dilakukan uji *bootstrapping* terdapat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2 Hasil analisis *bootstrapping*

Sumber data primer diolah, 2018

Untuk menilai signifikansi pengaruh antar variabel, dilakukan prosedur *bootstrapping*. Prosedur *bootstrapping* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan *resampling* kembali. Dalam metode *resampling bootstrap*, nilai signifikansi yang digunakan *t-value* adalah 1,96 (*significance level* = 5). Tabel 4.17 merupakan hasil uji *t-statistik* untuk menguji signifikansi indikator terhadap variabel laten pada *second order* konstruk.

Tabel 4.17 Path coefficient pengukuran signifikansi (t – statistik) second order

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>	Uji Signifikansi
C – EP	0,387	0,396	0,178	2,172	0,030	Signifikan
C – JS	0,854	0,854	0,057	5,061	0,000	Signifikan
EE – EP	0,397	0,387	0,192	2,072	0,039	Signifikan
EE – JS	0,407	0,417	0,100	4,071	0,000	Signifikan
JS – EP	0,241	0,239	0,094	2,565	0,011	Signifikan

Sumber data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil *path coefficient* yang terdapat pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa seluruh item signifikan terhadap konstraknya dengan nilai t-statistik $> 1,96$ dan *p – values* $< 0,05$.

4.3 Pengujian Model Struktural (*inner model*)

Menurut Haryono (2017) langkah pertama mengevaluasi model struktural dengan cara melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur yang menggambarkan besarnya nilai hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikansinya dapat dilihat dari *t test* atau *critical ratio* yang diperoleh dari proses *bootstrapping* atau *resampling method*. Model struktural dapat dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone Geisser Q Square test* untuk Q^2 *predictive relevance*, uji signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural, *index quality* dan *Sobel test* untuk uji mediasi.

4.3.1 R-Square (R^2)

Evaluasi nilai R^2 . Interpretasi nilai R^2 sama dengan interpretasi R^2 regresi linier yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menurut Chin (1998) kriteria R^2 terdiri dari tiga klasifikasi yaitu nilai R^2 0.67, 0.33 dan 0.19 sebagai substansial, sedang dan lemah . Perubahan nilai R^2 dapat digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantif. Hal ini dapat diukur dengan *effect size* f^2 . Berikut tabel 4.18 yang memuat nilai R^2 .

Tabel 4.18 R – Square

Item	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,515	0,500
Kinerja Karyawan	0,696	0,690

Sumber data primer diolah, 2018

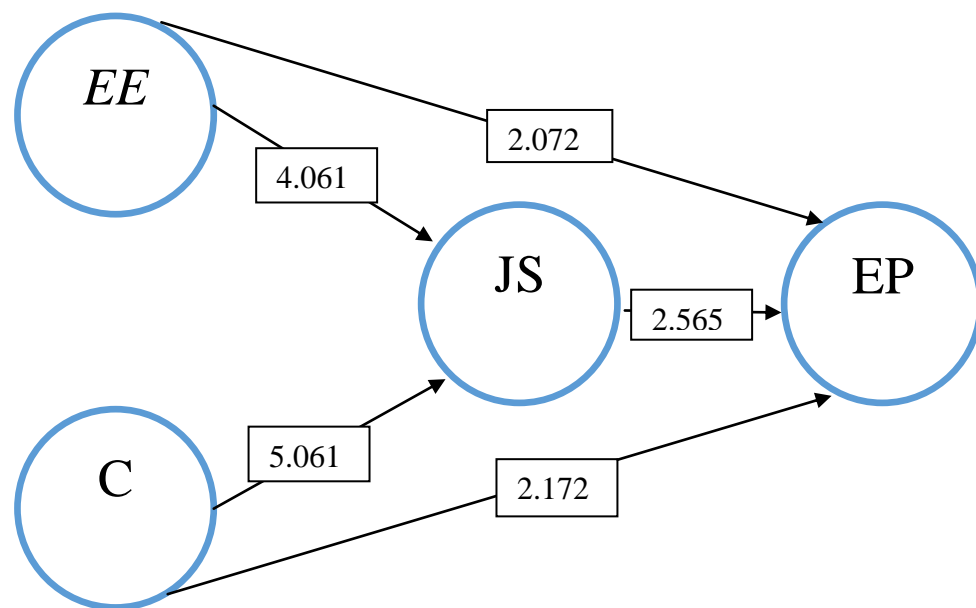
Berdasarkan tabel 4.8 hasil R^2 menunjukkan bahwa besar nilai pada item kepuasan kerja yaitu 0,515. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 51,5% variabel *employee engagement* dan kompensasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pada penelitian ini. R square pada item kinerja karyawan yaitu sebesar 0,696. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 69,6% variabel *employee engagement* dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pada penelitian ini.

4.3.2 Uji Signifikansi (*Bootstrapping*)

Uji signifikansi *bootstrapping* digunakan untuk pengujian mengenai suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Hal ini dapat dilakukan dengan cara

memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik dan p-values. Dengan cara tersebut, maka estimasi pengukuran dan standar *error* tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi didasarkan kepada observasi empiris. Dalam metode *resampling bootstrap* pada penelitian ini, nilai signifikansi yang digunakan (*two tailed*) t- value adalah 1,96 (*significance level* = 5%) dengan ketentuan nilai t-*statistic* harus lebih besar dari 1,96.

Gambar 4.3 Hasil uji hipotesis



Sumber data primer diolah, 2018

Tabel 4.19 Hasil t-statistik

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
C – EP	0,387	0,396	0,178	2,172	0,030
C – JS	0,854	0,854	0,057	5,061	0,000
EE – EP	0,397	0,387	0,192	2,072	0,039
EE – JS	0,407	0,417	0,100	4,071	0,000
JS – EP	0,241	0,239	0,094	2,565	0,011

Sumber data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.19, penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut:

a. Hipotesis 1: Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Kepuasan Kerja

1) Hipotesis 1: Diduga terdapat pengaruh dari *employee engagement* terhadap kepuasan kerja pegawai.

Ho : Tidak terdapat pengaruh dari *employee engagement* terhadap kepuasan kerja pegawai.

Ha : Diduga terdapat pengaruh dari *employee engagement* terhadap kepuasan kerja pegawai.

2) Kriteria

Jika t statistik $> 1,96$ dan p value $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t statistik sebesar $4,071 > 1,96$ dan p value $0,000 < 0,05$.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh dari *employee engagement* terhadap kepuasan kerja pegawai” **terbukti** dan dinyatakan terdapat pengaruh dari *employee engagement* terhadap kepuasan kerja pegawai.

b. Hipotesis 2: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

- 1) Hipotesis 2: Diduga terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Ho : Tidak terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Ha : Diduga terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

- 2) Kriteria

Jika t statistik $> 1,96$ dan p value $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

- 3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t statistik sebesar $5,061 > 1,96$ dan p value $0,000 < 0,05$.

- 4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.” **Terbukti** dan dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

c. Hipotesis 3: Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Kinerja pegawai

- 1) Hipotesis 3: Diduga terdapat pengaruh dari *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.

Ho : Tidak terdapat pengaruh dari *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.

Ha : Diduga terdapat pengaruh dari *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.

2) Kriteria

Jika t statistik $> 1,96$ dan p value $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t statistik sebesar $2,072 > 1,96$ dan p value $0,039 < 0,05$.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh dari *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.” **Terbukti** dan dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh dari *employee engagement* terhadap kinerja pegawai

d. Hipotesis 4: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

1) Hipotesis 4: Diduga terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Ho : Tidak terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Ha : Diduga terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja pegawai.

2) Kriteria

Jika t statistik $>1,96$ dan p *value* $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t statistik sebesar $2,172 > 1,96$ dan p *value* $0,030 < 0,05$.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja pegawai.” **Terbukti** dan dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja pegawai.

e. Hipotesis 5: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

1) Hipotesis 5: Diduga terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

H_a : Diduga terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

2) Kriteria

Jika t statistik $>1,96$ dan p *value* $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t statistik sebesar $2,565 > 1,96$ dan p *value* $0,011 < 0,05$.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.” **Terbukti** dan dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

4.3.3 Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Tabel 4.20 Hasil t-statistik

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
EE – JS – EP	0,187	0,195	0,059	3,191	0,002
C – JS – EP	0,313	0,322	0,086	3,642	0,000

Berdasarkan tabel 4.20 hasil menunjukkan bahwa t-statistik kepuasan kerja memediasi *employee engagement* dan kinerja pegawai bernilai 3,191 yang artinya signifikan karena $>1,96$. Serta kepuasan kerja memediasi kompensasi dan kinerja pegawai memiliki nilai 3,642 yang artinya signifikan karena $>1,96$.

f. Hipotesis 6: Diduga Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh dari *Employee engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

1) Hipotesis 6: Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh dari *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.

Ho : Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh dari *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.

Ha : Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh dari *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.

2) Kriteria

Jika t statistik $>1,96$ dan p *value* $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t statistik sebesar $3,191 > 1,96$ dan p *value* $0,002 < 0,05$.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 yang berbunyi “Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh dari *employee engagement* terhadap kinerja pegawai” **terbukti** dan dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja positif telah memediasi pengaruh dari *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.

g. Hipotesis 7: Diduga Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh dari Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

1) Hipotesis 7: Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja pegawai.

H_0 : Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja pegawai.

H_a : Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja pegawai..

2) Kriteria

Jika t statistik $>1,96$ dan p *value* $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t statistik sebesar 3,642 > 1,96 dan p *value* 0,000 <0,05.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 yang berbunyi “Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja pegawai” **terbukti** dan dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja positif telah memediasi pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja pegawai.

4.3.4 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Berikut dibawah ini merupakan rekapitulasi hasil uji hipotesis dalam bentuk tabel 4.21:

Hipotesis	Keterangan
H1: Diduga terdapat pengaruh dari <i>employee engagement</i> terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H2: Diduga terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H3: Diduga terdapat pengaruh dari <i>employee engagement</i> terhadap kinerja pegawai	Terbukti
H4: Diduga terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja pegawai	Terbukti
H5: Diduga terdapat pengaruh dari dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	Terbukti
H6: Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh dari <i>employee</i>	Terbukti

<i>engagement</i> terhadap kinerja pegawai	
H7: Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja	Terbukti

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh dari *Employee engagement* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil Uji hipotesis 1 dapat diketahui bahwa ada hubungan variabel *employee engagement* terhadap kepuasan kerja. Nilai *p values* menunjukkan sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi 0,05 dan nilai *t* statistik sebesar 4,071 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5%. Nilai asli sampel adalah 0,407, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dari variabel *employee engagement* terhadap kepuasan kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan hipotesis 1 terbukti dan terdapat pengaruh positif yang signifikan. Selain itu, berdasarkan pada Tabel 4.7 hasil menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel *employee engagement* termasuk dalam kriteria tinggi yaitu sebesar 3,80. Penilaian tertinggi terjadi pada item pernyataan dengan kode EE13 yang menyatakan “Saya merasa senang dengan pekerjaan-pekerjaan yang harus saya selesaikan di tempat kerja” dengan rata-rata 4,05. Sedangkan, penilaian terendah terdapat pada item kuesioner dengan kode EE3 dan EE4 yang menyatakan “Saya akan terus tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan sesulit apapun” dan “Saya merasa semangat dalam pekerjaan apapun” dengan skor 3,85.

Hasil yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif ini memiliki arti bahwa semakin tinggi karyawan *engaged* terhadap suatu organisasi atau instansi

makan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang semakin tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian yang pernah dilakukan oleh Cheema dkk, (2015) dan juga penelitian oleh Wibawa (2016) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari *employee engagement* terhadap kepuasan karyawan. Karyawan yang *engaged* merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan dan dipertahankan dalam suatu organisasi, karena akan menciptakan kepuasan kerja pada karyawan. Menurut Ferreira (2015) menghasilkan adanya pengaruh yang signifikan dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, serta adanya hubungan langsung yang positif antara keterlibatan karyawan dan kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti ketika karyawan *engaged* tidak hanya mempengaruhi kepuasan kerja saja, akan tetapi akan berpengaruh dengan variabel lain. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Tejpal (2016) menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui keterlibatan karyawan dan dimensinya yaitu, *vigor*, *absorption*, dan *dedication*. Selain itu, menambah tingkat kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan retensi karyawan dalam organisasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang nantinya dengan karyawan merasa puas akan meningkatkan variabel-variabel lain yang akan mendukung kemajuan suatu organisasi/perusahaan. Oleh karena itu pihak BBRSBG Kartini Kabupaten Temanggung harus memperhatikan para karyawannya lagi agar tetap mempertahankan dan menambah lagi kepuasan kerja pegawai BBRSBG Kartini.

4.4.2 Pengaruh dari Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh *p values* yaitu 0,000 dan taraf signifikan 0,05, dimana kriteria uji signifikansi sig. < 0,05 dan nilai t-statistik 5,061 dengan nilai *two tailed* 1,96. Nilai asli sampel untuk pengujian ini adalah 0,854. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis 2 “Diduga terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai” terbukti. Dari sebelum hasil analisis hipotesis, pada tabel 4.8 hasil menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel kompensasi termasuk dalam kategori yang tinggi yaitu dengan nilai 3,95. Penilaian responden tertinggi terdapat pada item kuesioner dengan kode C15 yang menyatakan “Kebijakan promosi yang diberikan instansi sangat membantu saya dalam meningkatkan karir saya dan sesuai dengan SOP yang ada” dengan rata-rata 4,06. Sedangkan, penilaian terendah terdapat pada item kuesioner dengan kode C2 dan C3 yang menyatakan “Saya merasa kompensasi yang diberikan adil sesuai dengan kinerja” dan “Saya merasa Upah dan Gaji yang diberikan sudah sesuai” dengan skor 3,86. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan baik finansial maupun non finansial terhadap pegawai di BBRSBG Kartini sudah berjalan dengan cukup baik.

Berdasarkan hasil analisis hipotesis ke 2, penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Sokolova (2016) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja seorang karyawan. Akan tetapi, pada penelitian ini ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan seorang karyawan dalam bekerja yaitu, rekan

kerja, kondisi lingkungan dan komunikasi kerja. Bilal (2012) juga melakukan penelitian serupa dan menghasilkan bahwa praktek pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang mendukung memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para pengajar di universitas. Selain itu penelitian yang pernah dilakukan oleh Salisu (2015) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki efek positif terhadap kepuasan kerja. Dapat kita lihat bahwa pegawai BBRSBG Kartini Kabupaten Temanggung memberikan skor dengan kategori tinggi pada variabel ini, yang berarti mereka menganggap bahwa pemberian kompensasi di BBRSBG Kartini sudah cukup baik. Akan tetapi, pihak instansi harus memperhatikan kembali aspek-aspek lain yang memiliki skor rendah pada penilaian yang diberikan oleh responden. Hal ini berguna agar karyawan merasa terpuaskan.

4.4.3 Pengaruh dari *Employee engagement* Terhadap Kinerja pegawai

Pada hasil uji hipotesis ke 3 yaitu pengaruh dari *employee engagement* terhadap kinerja pegawai dapat diketahui bahwa Nilai *p values* menunjukkan sebesar 0,039 dengan nilai signifikansi 0,05 dan nilai *t* statistik sebesar 2,072 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5%. Nilai asli sampel untuk pengujian ini adalah 0,397. Hal ini berarti bahwa hipotesis ke 3 terbukti dan dapat dikatakan bahwa *employee engagement* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis ke 3 ini sejalan dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian tersebut dilakukan oleh Anitha (2014) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Medlin dkk, (2015) mengungkapkan hal serupa bahwa terdapat hubungan positif keterlibatan

karyawan dengan kinerja karyawan. Kemudian ada penelitian dari Ghuman (2016) yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan. Akan tetapi pada penelitian Ghuman ini ada beberapa faktor-faktor lain yang mendukung dalam hubungan antara *employee engagement* dan kinerja karyawan, salah satunya adalah kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari *employee engagement* terhadap kinerja pegawai BBRSBG Kartini Kabupaten Temanggung. Oleh karena itu pihak instansi lebih baik untuk semakin meningkatkan karyawan agar *engaged* pada organisasi, minimal dapat mempertahankannya. Jika kinerja karyawan ikut meningkat maka tujuan dari organisasi tersebut akan tercapai secara efektif

4.4.4 Pengaruh dari Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh *p values* yaitu 0,030 dan taraf signifikan 0,05, dimana kriteria uji signifikansi $\text{sig.} < 0,05$. Nilai asli sampel dari pengujian hipotesis ke 4 ini adalah 0,854. nilai *t* statistik sebesar 2,172 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis 4 “Diduga terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja pegawai” terbukti dan dapat dikatakan memiliki pengaruh yang positif. Penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu tersebut pernah dilakukan oleh Hameed dkk, (2014), hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Njoroge

(2015) menghasilkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kompensasi terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi pada penelitian Njoroge ini lebih fokus pada strategi pemberian dasar kompensasi dan *reward* yang nantinya akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan performa kinerja mereka. Selain itu, hasil lain menunjukkan bahwa sistem pembagian *reward* yang dilakukan tidak disetujui oleh responden. Hal ini berarti bahwa pihak BBRSBG Kartini Kabupaten Temanggung perlu memperhatikan juga mengenai pemberian *reward* dan juga imbalan agar nantinya akan berpengaruh positif pada kinerja para pegawai. Nordin dkk, (2016) juga telah melakukan penelitian serupa yang menghasilkan mengenai penegasan akan pentingnya praktek kompensasi dalam meningkatkan efektivitas karyawan, khususnya, ketika kompensasi yang diberikan kepada mereka yang dianggap kompetitif, menarik, adil dan memenuhi kebutuhan mereka. Selain itu, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan efektivitas mereka dalam bekerja untuk mendapatkan performa yang maksimal

Berdasarkan penjelasan paragraf sebelumnya, kompensasi menjadi hal yang penting dalam suatu organisasi/perusahaan. Pihak BBRSBG Kartini alangkah baiknya tidak hanya memperhatikan kompensasi secara finansial saja akan tetapi seperti kompensasi non finansial dan kompensasi tidak langsung. Hal ini berguna agar tidak semata-mata karyawan akan meningkatkan kinerjanya melalui gaji yang didapat, akan tetapi faktor kompensasi yang lain.

4.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh *p values* yaitu 0,011 dan taraf signifikan 0,05, dimana

kriteria uji signifikansi sig. < 0,05. Nilai t statistik sebesar 2,565 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis 5 “Diduga terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai” terbukti dan dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berpedoman pada hasil analisis penelitian, nilai rata-rata persepsi responden terhadap pernyataan pada kuesioer kepuasan kerja termasuk dalam kategori yang tinggi yaitu sebesar 3,94. Penilaian responden tertinggi terdapat pada item kuesioner dengan kode JS13 yang menyatakan “Semua pegawai di instansi ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi” dengan rata-rata 4,04. Sedangkan, penilaian terendah terdapat pada item kuesioner dengan kode JS5 yang menyatakan “Saya merasa bahwa besar dan jenis gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja yang ditanggung” dengan skor 3,85. Dari analisis yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai asli sampel 0,241, hal tersebut berarti hubungan kepuasan kerja berbanding lurus dengan kinerja pegawai, apabila kepuasan kerja tinggi maka kinerja pegawai juga akan tinggi.

Beberapa penelitian terdahulu mendukung dengan hasil penelitian ini, diantaranya yaitu yang telah dilakukan oleh Fu dkk, (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi kepuasan kerja juga mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja memang mempengaruhi kinerja karyawan akan tetapi, tidak menutup kemungkinan kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi. Siengthai (2015) juga melakukan

penelitian serupa dan menghasilkan bahwa bahwa kepuasan kerja ditemukan secara positif dan signifikan terkait dengan kinerja karyawan. Kemudian ada penelitian dari Platis (2015) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan adanya korelasi yang kuat bahwa jika nilai kepuasan dalam bekerja para karyawan tinggi maka akan berpengaruh dengan kualitas kerja yang dihasilkan. Selain itu karakteristik pekerjaan juga mempengaruhi hubungan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.4.6 Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh dari *Employee engagement* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis kepuasan memediasi pengaruh dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Hasil yang didapatkan merujuk pada tabel 4.19 pengaruh langsung dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan yaitu *p values* sebesar 0,039 dan taraf signifikan 0,05, dimana kriteria uji signifikansi $\text{sig.} < 0,05$ dan nilai *t*-statistik 2,072 dengan nilai *two tailed* 1,96. Sedangkan pengaruh tidak langsung dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, didasarkan pada tabel 4.20 hasil menunjukkan bahwa *p values* yang didapat sebesar 0,02 dan taraf signifikan 0,05, dimana kriteria uji signifikansi $\text{sig.} < 0,05$ dan nilai *t*-statistik 3,191 dengan nilai *two tailed* 1,96. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang berbunyi “ Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh dari *employee engagement* terhadap kinerja pegawai” diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh secara tidak langsung dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, beberapa penelitian terdahulu sejalan dengan penelitian ini. Seperti yang dilakukan oleh Cheema dkk, (2015) yang mengungkapkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian Cheema dkk ini kepuasan kerja karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung. Hal ini dibuktikan dengan karyawannya yang dapat memeberikan pelayanan baik dalam restoran. Schaufelli dalam Tejpal (2016) yang mengungkapkan bahwa tiga aspek dari *employee engagement* apabila memiliki skor tinggi akan menambah tingkat kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini juga diungkapkan tidak hanya berdampak terhadap kepuasan saja, akan tetapi nantinya dapat berpengaruh terhadap retensi karyawan, kinerja karyawan, dan kinerja organisasi. Ferreira (2015) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, seorang karyawan yang *engaged* harus ditingkatkan terlebih dahulu kepuasan dalam bekerja. Jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka karyawan yang *engaged* akan bertambah tinggi kinerjanya. Anitha (2014) mengungkapkan bahwa determinan dari karyawan yang *engaged* untuk meningkatkan kinerjanya salah satunya adalah kepuasan kerja. Oleh karena itu, pihak BBRSBG Kartini harus memberikan perhatian terhadap para karyawannya, terlebih lagi karyawan yang *engaged*

4.4.7 Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh dari *Employee engagement* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis kepuasan memediasi pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil yang didapatkan merujuk pada tabel 4.19 pengaruh langsung dari kompensasi terhadap kinerja karyawan

yaitu *p values* sebesar 0,030 dan taraf signifikan 0,05, dimana kriteria uji signifikansi sig. < 0,05 dan nilai t-statistik 2,172 dengan nilai *two tailed* 1,96. Sedangkan pengaruh tidak langsung dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, didasarkan pada tabel 4.20 hasil menunjukkan bahwa *p values* yang didapat sebesar 0,000 dan taraf signifikan 0,05, dimana kriteria uji signifikansi sig. < 0,05 dan nilai t-statistik 3,642 dengan nilai *two tailed* 1,96. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang berbunyi “ Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja pegawai” diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh secara tidak langsung dari terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, beberapa penelitian terdahulu sejalan dengan penelitian ini. Seperti yang dilakukan oleh Sokolova (2016) mengungkapkan bahwa adanya hubungan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja seorang karyawan. Akan tetapi, pada penelitian ini ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan seorang karyawan dalam bekerja yaitu, rekan kerja, kondisi lingkungan dan komunikasi kerja. Chaudry (2011) menyatakan bahwa adanya hubungan positif dari kompensasi terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan tercipta karena didukung oleh kompensasi itu sendiri, kepuasan akan gaji, keterlibatan kerja, inspirasi kerja yang akhirnya berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat. Bilal (2012) mengungkapkan bahwa menunjukkan bahwa praktek pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang mendukung memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para pengajar di universitas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sekarang. Temuan Muguongo (2015)

menyiratkan bahwa kompensasi yang buruk adalah penyebab utama dari ketidakpuasan kerja guru. Dari temuan studi menyimpulkan bahwa kompensasi guru menerima tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka. Hal ini menyebabkan kinerja guru menjadi kurang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji pokok guru mempengaruhi kepuasan kerja mereka ke tingkat yang moderat termasuk struktur gaji, konsistensi kebijakan, administrasi dan pembayaran gaji yang tepat waktu.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang didapatkan setelah mengetahui hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang didistribusikan kepada Pegawai Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dari *employee engagement* terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statisik yang didapat yaitu 4,071 >1,96 dan hasil *pvalues* 0,000 <0,05.
2. Terdapat pengaruh positif dari kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statisik yang didapat yaitu 5,061 >1,96 dan hasil *pvalues* 0,000 <0,05.
3. Terdapat pengaruh positif dari *employee engagement* terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statisik yang didapat yaitu 2,072 >1,96 dan hasil *pvalues* 0,039 <0,05.
4. Terdapat pengaruh positif dari kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statisik yang didapat yaitu 2,172 >1,96 dan hasil *pvalues* 0,030 <0,05.
5. Terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statisik yang didapat yaitu 2,565 >1,96 dan hasil *pvalues* 0,011 <0,05.
6. Lebih besar pengaruh secara tidak langsung dari *employee engagement* terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja daripada pengaruh secara langsung. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statisik pengaruh secara tidak

langsung sebesar 3,191 >1,96 dan hasil *pvalues* 0,02 <0,05. Sedangkan pengaruh secara langsung diperoleh t-statistik sebesar 2,072 dan *pvalues* sebesar 0,039.

7. Lebih besar pengaruh secara tidak langsung dari kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja daripada pengaruh secara langsung. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statistik pengaruh secara tidak langsung sebesar 3,642 >1,96 dan hasil *pvalues* 0,000 <0,05. Sedangkan pengaruh secara langsung diperoleh t-statistik sebesar 2,172 dan *pvalues* sebesar 0,030.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas, berikut ini merupakan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita Kartini Kabupaten Temanggung, diantaranya yaitu:

1. Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita Kartini Kabupaten Temanggung perlu menjaga dan menambah rasa *engaged* yang ada pada pegawai, mengingat skor nilai yang didapat dari variabel *employee engagement* ini tinggi. Hal ini diperlukan karena dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.
2. Walaupun penilaian variabel kompensasi memiliki skor nilai dengan kategori tinggi, akan tetapi Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita Kartini Kabupaten Temanggung tetap harus memperhatikan kepuasan kerja para pegawainya akan kompensasi yang diberikan. Baik itu kompensasi langsung seperti finansial dan non finansial maupun kompensasi tidak langsung. Hal ini dimaksudkan agar kinerja pegawai tidak menurun.
3. Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita Kartini Kabupaten Temanggung perlu lebih memperhatikan pengelolaan kepuasan kerja. Karena apabila kepuasan kerja pegawai meningkat, maka akan berpengaruh positif terhadap

kinerja pegawai. Oleh sebab itu, Dinas harus dapat menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui aspek-aspek pendukung kepuasan kerja.

4. Bagi penelitian selanjutnya, perlu melakukan penelitian dengan menggunakan variabel *employee engagement* lagi. Hal ini disarankan karena menariknya objek dan variabel penelitian ini. Sehubungan dengan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai, penelitian selanjutnya juga dapat memilih opsi variabel lain untuk diteliti lebih lanjut..

DAFTAR PUSTAKA

- Akhter, Naeem, dkk. (2016). *“Impact of Compensation Discrimination on Employee Performance in Engro Food Limited, Alhamd Food Limited, and Leader Industry Sahiwal of Pakistan”*. Vol.5 Issue 2.
- Amilin (2016). *Measuring The Correlation of Job Satisfaction with Accountants Performance: The Role of Islamic Work Ethics as A Moderator*. *European Research Studies*. Vol. 9, Issue 4.
- Arikunto, S. (1993). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- _____. (2018), *Struktur Organisasi*, diperoleh pada 19 Maret 2017 di: <http://www.bbrsbgkartini.org/index.php/profile/strukturorganisasi/.html>
- _____. (2018), *Visi Misi*, diperoleh pada 19 Maret 2017 di: <http://www.bbrsbgkartini.org/index.php/profile/misi/.html>
- _____. (2018), *Visi Misi*, diperoleh pada 19 Maret 2017 di: <http://www.bbrsbgkartini.org/index.php/profile/Sejarah/.html>
- Bilal, Huma. (2012). *“Job Satisfaction of University Teachers : Impact of Working Conditions and Compensation”*. *The Journal of Management*. Vol. 1.
- Cascio. (2003). *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Mc Graw Hill.
- Chaudry, Muhammad Shahzad, dkk. (2011). *“Exploring The Relationship Between Salary Satisfaction and Job Satisfaction : A Comparison of Public and Private Sector Organizations”*. *The Journal of Commerce*. Vol.3, No. 4.
- Cheema, Sadia, dkk. (2015). *“Employee Engagement and Visionary Leadership: Impact on Customer and Employee Satisfaction”*. *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol. 7, No. 2.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Angelia, Penerj., 14th ed., hal. 12). Jakarta: Salemba Empat.

- Ferreira, Pedro, dkk. (2015). "Engaging to Perform :Job Satisfaction as Mediator". *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol 3, No 1
- Fu, Weihui dan Deshpande, Sathis P. (2013): *The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in A China's Insurance Company*. Springer Science+Business Media Dordrecht. 124:339–349.
- Gomes, F. C. (2003), *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. ANDI.
- G T, Milkovich and Newman, J.M. 1999. *Compensation*.New York : Irwin Mc-Graw-Hill.
- Hackman, J.R. dan Oldham, G. R. (1975), Development of The Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*. No. 60. pp. 159-70.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan SDM*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan SDM*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- J, Anitha. (2014). "Determinants of Employee Engagement and their Impact on Employee Performance". *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol.63. No. 3.
- Javed, Balouch, dan Hassan. (2014). *Determinants of Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions*. *International Journal of Learning & Development*. Vol. 4, No.2.
- Kahn, W.A. (1990), "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work", *Academy of Management Journal*, Vol 33, No. 4,pp/ 692-724
- Kelechi, Noorom Goodluck, dkk. (2016). "The Effect of Compensation Administration on Employee Productivity". Vol. 5., No. 8.
- Kirkman, B. and Rosen, B. (1999), Beyond Self-Management: The Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal*. No. 42. pp. 58-71.
- Lockwood, N.R. (2005), *Leveraging Employee Engagement for a Competitive Advantage*, Society for Human Resource Management, Alexandria, VA.

- Luthans, Fred. (2011), *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 12th Edition. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Medlin, Bobby. (2015). " *The Relationship Among Goal Setting, Optimism, and Engagement : The Impact on Employee Performance*". *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship*. Vol.7: no:2
- Maguongo, Muguana, Muriithi. (1993). *Effect of compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub-County of Tharaka Nithi County, Kenya*. Science Publishing Group.
- Murgianto, Sulasmi, dan Suhermin. (2016). *The Effect Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, and Performance of Employees at Integrated Service Office of East Java*. International Journal of Advanced Research.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Njoroge dan Kwasira, Josephat. (2015). *Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government*. Journal of Business and Management.
- Nordin, Rashid, dkk. (2016). "*The Influence of Compensation Practice on Performance of Enforcement employees*". *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship*. Vol.1: no:2
- Platis, Reklitis, dan Zimeras. (2015). *Relation Between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 175, 480 – 487.
- Rivai, V. dan Sagala, E. J. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 1996. *Perilaku Organisasi Jilid II*, Alih Bahasa Hadayana Pujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo.

- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Salisu, Jamilu B, dkk. (2015). "*The Impact of Compensation on the Job Satisfaction of Public Sector Construction Workers of Jigawa State of Nigeria*". *The Business and Management Review*. Vol. 6, No. 4.
- Sawitri, Dyah, dkk. (2016). "*The Impact of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performances*". Vol. 9, No. 2.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 25: hal. 293.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Confirmative Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*. Vol. 3, Issue 1: hal. 71-92
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The Measurement Of Work Engagement With A Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement, Volume 66 Number 4*: hal. 701-716
- Siengthai, Sununta, dkk. (2015). "*The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance*". *The Business and Management Review*. Vol. 4, No. 2.
- Snell, Scott and Bohlander, George. 2010. *Managing Human Resource*, South-Western Learning. 16 th ed
- Sokolova, Marcela, dkk. (2016). "*Pay and Offer of Benefits as Significant Determinants of Job Satisfaction : A Case Study in The Czech Republic*". *The Business and Management Review*. Vol. 4, No. 2.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.

Tejpal, Poornima. (2016). *"Enchancing The Job Satisfaction Level Through Dimensions of Employee Engagement : An Empirical Study on Private Sector Bank Managers"*. Vol. 7, Issue 1.

Zheng,Gu, dkk. (2016). *"Drivers of Job Satisfaction as Related to Work Performance in Macao Hotels : An Investigation based on Employee Survey"*. Vol. 4, Issue 1.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Kuesioner Penelitian

“Pengaruh Employee Engagement dan Kompensasi Terhadap Kinerja, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Pegawai Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita “BBRSBG” Kartini Kabupaten Temanggung”



Petunjuk Pengisian

1. Baca dan pahami pernyataan-pernyataan yang tersedia di dalam g. Setiap pertanyaan diikuti lima pilihan jawaban alternatif. Bapak/ Ibu/ Saudara/i cukup memilih salah satu dari lima pilihan jawaban yang tersedia.
2. Metode pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode ini dilakukan untuk memperoleh data melalui penyebaran daftar pernyataan yang ditujukan ke responden. Pernyataan tersebut meliputi (dua) yang sedang diteliti yakni variabel independen dan variabel dependen. Kuesioner disusun dengan sistematika sebagai berikut (terlampir)
 - a. Bagian pertama, pertanyaan tentang identitas responden (faktor individu meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, jabatan, unit kerja dan gaji).
 - b. Bagian kedua, pernyataan yang berhubungan dengan variabel independen dan dependen.

1. Bagian Pertama

Saya, Satria Husen Joyonegoro mahasiswa Strata-1 Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Islam Indonesia bermaksud meminta kesediaan Bapak / Ibu / Saudara/i untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Sebelumnya, mohon isi identitas Bapak / Ibu / Saudara/i terlebih dahulu:

Nama	:		
Usia	:	tahun	Jenis Kelamin: L/P
Pendidikan Terakhir	:		
Jabatan	:		
Unit Kerja	:		
Lama bekerja	:		
Gaji	:	a. Rp 1.000.000,- Rp 2.000.000,- b. Rp 2.000.000 – Rp 3.000.000,- c. Diatas 3.000.000	

Saya menyatakan bahwa saya bersedia menjadi responden penelitian ini

_____, _____ 2018

(Nama terang dan tanda tangan)

*) Data yang diperoleh dari penelitian ini dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian.

2. Bagian Kedua

Kuesioner *Employee Engagement*, kompensasi, dan kepuasan kerja, dan kinerja disusun dengan *skala likert* dengan jawaban yang terdiri dari 5 jenjang penilaian dengan besar nilai 1-5, dengan rincian:

Jawaban Responden	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap *Employee Engagement*, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di BBRSBG Kartini Temanggung dengan memberikan jawaban/tanggapan pernyataan dibawah ini, dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu kategori jawaban. Berikut merupakan contoh pengisian kuesioner:

Kode	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.1.1	Saya merupakan orang yang rajin membaca buku	1	2	3	4	X

1. *Employee Engagement* (X_1)

Aspek Vigor						
Kode	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan meskipun saya mengalami kesulitan	1	2	3	4	5
2.	Saya merupakan karyawan/pegawai yang bersungguh-sungguh	1	2	3	4	5
3.	Saya akan terus tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan sesulit apapun	1	2	3	4	5
4.	Saya merasa semangat dalam pekerjaan apapun	1	2	3	4	5
Aspek Dedication						
5.	Saya merasa antusias dalam melakukan suatu pekerjaan tambahan	1	2	3	4	5
6.	Saya antusias dalam melakukan suatu pekerjaan	1	2	3	4	5
7.	Saya menyukai pekerjaan yang sifatnya menantang	1	2	3	4	5

8.	Saya merasa bangga jika pekerjaan yang menantang terselesaikan	1	2	3	4	5
9.	Saya melakukan evaluasi diri setelah melakukan pekerjaan	1	2	3	4	5
10.	Setelah menyelesaikan suatu pekerjaan saya merasa telah memberikan pengaruh baik terhadap orang lain	1	2	3	4	5
Aspek Absorption						
11.	Saya tidak membiarkan urusan pribadi mengganggu ketika bekerja	1	2	3	4	5
12.	Saya merasa fokus dalam menyelesaikan pekerjaan apapun	1	2	3	4	5
13.	Saya merasa senang dengan pekerjaan-pekerjaan yang harus saya selesaikan di tempat kerja	1	2	3	4	5
14.	Saya merasa <i>enjoy</i> dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tingkat kesulitan apapun	1	2	3	4	5
15.	Ketika melakukan suatu pekerjaan, saya menikmati pekerjaan yang sulit tanpa mengeluh kepada teman	1	2	3	4	5

2. Kompensasi (X₂)

Upah dan Gaji						
Kode	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya merasa bagian keuangan telah membagikan gaji sesuai dengan golongan	1	2	3	4	5
2.	Saya merasa kompensasi yang diberikan adil sesuai dengan kinerja	1	2	3	4	5
3.	Saya merasa Upah dan Gaji yang diberikan sudah sesuai	1	2	3	4	5
4.	Saya merasa bahwa upah yang diberikan tepat pada waktunya	1	2	3	4	5
Insentif						
5.	Saya percaya bahwa instansi menyediakan tambahan kompensasi diluar gaji pegawai	1	2	3	4	5
6.	Saya telah menerima tambahan finansial diluar gaji pokok dari instansi	1	2	3	4	5
Tunjangan						
7.	Saya merasa bahwa instansi telah menyediakan jaminan kesehatan bagi pegawainya	1	2	3	4	5
8.	Instansi memberikan berupa liburan, <i>outbond</i> atau sejenisnya kepada pegawai	1	2	3	4	5
9.	Instansi memberikan konselling bagi para pegawai	1	2	3	4	5
Fasilitas						
10.	Instansi telah memberikan parkir khusus bagi pegawai	1	2	3	4	5

11.	Instansi memberikan fasilitas gratis berupa transportasi untuk operasional yang menunjang pekerjaan	1	2	3	4	5
12.	Fasilitas kerja yang tersedia sudah mendukung kinerja saya	1	2	3	4	5
13.	Instansi telah menggunakan fasilitas kerja mengikuti perkembangan teknologi	1	2	3	4	5
Kembalian Relasional						
14.	Instansi memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi sesuai SOP yang berlaku	1	2	3	4	5
15.	Kebijakan promosi yang diberikan instansi sangat membantu saya dalam meningkatkan karir saya dan sesuai dengan SOP yang ada	1	2	3	4	5
16.	Saya mendapat penghormatan dan pengakuan melalui tugas-tugas yang diberikan instansi	1	2	3	4	5
17.	Instansi memberikan kesempatan belajar bagi pegawai untuk menambah maupun mengembangkan kemampuan	1	2	3	4	5
18.	Adanya rasa kenyamanan dan keamanan pada saat saya bekerja	1	2	3	4	5

3. Kinerja (Y)

Kualitas						
Kode	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP instansi terkait	1	2	3	4	5
2.	Saya merasa telah menghasilkan pekerjaan yang berkualitas	1	2	3	4	5
3.	Saya merasa hasil pekerjaan yang dihasilkan tidak mengecewakan instansi	1	2	3	4	5
Kuantitas						
Kode	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah target	1	2	3	4	5
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan bersamaan dengan pekerjaan utama	1	2	3	4	5
6.	Pekerjaan yang saya selesaikan dapat melebihi jumlah yang seharusnya	1	2	3	4	5
Ketepatan Waktu						
7.	Saya berusaha untuk datang sesuai jadwal kerja	1	2	3	4	5
8.	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh instansi	1	2	3	4	5
9.	Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat	1	2	3	4	5
10.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan	1	2	3	4	5
Kehadiran						
11.	Saya hadir di tempat kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan (15-30 menit sebelumnya)	1	2	3	4	5

12.	Saya tidak pernah membolos dalam bekerja	1	2	3	4	5
13.	Saya berangkat kerja dengan rasa senang tanpa ada beban	1	2	3	4	5
Kemampuan Bekerja sama						
14.	Saya memiliki hubungan baik dengan pegawai yang lain	1	2	3	4	5
15.	Saya dapat bekerja sama dengan pegawai yang lain	1	2	3	4	5
16.	Dalam instansi antar pegawai saling membantu dalam pekerjaan	1	2	3	4	5

4. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan terhadap pekerjaan						
Kode	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	1	2	3	4	5
2.	Saya merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan oleh instansi	1	2	3	4	5
3.	Saya merasa sangat bangga memilih instansi ini untuk bekerja dibandingkan dengan instansi lain.	1	2	3	4	5
Kepuasan terhadap imbalan						
4.	Saya merasa bahwa gaji yang diberikan telah sesuai dengan golongan	1	2	3	4	5
5.	Saya merasa bahwa besar dan jenis gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja yang ditanggung	1	2	3	4	5
6.	Saya merasa puas dengan semua jenis kompensasi yang diberikan oleh instansi	1	2	3	4	5
Kepuasan terhadap Supervisi (Atasan)						
7.	Atasan telah memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan	1	2	3	4	5
8.	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan	1	2	3	4	5
9.	Saya merasa bahwa atasan sudah tegas dalam menegakkan kedisiplinan maupun aturan	1	2	3	4	5
Kepuasan terhadap Rekan kerja						
10.	Saya merasa bahwa hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	1	2	3	4	5
11.	Saya merasa tidak kesulitan bekerja sama dengan lintas maupun satu unit kerja	1	2	3	4	5
Kepuasan terhadap Promosi Jabatan						
12.	Kebijakan promosi untuk pegawai sudah sesuai aturan yang ada dalam SOP instansi ini	1	2	3	4	5
13.	Semua pegawai di instansi ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi	1	2	3	4	5

LAMPIRAN 2

Tabulasi Data Mentah

1. *Employee engagement*

1	EE 1	EE 2	EE 3	EE 4	EE 5	EE 6	EE 7	EE 8	EE 9	EE 10	EE 11	EE 12	EE 13	EE 14	EE 15
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4
8	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	4
18	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4
19	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
21	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
22	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	5	5	5
23	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	2	5	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
25	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5
26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5
27	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
29	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
30	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
31	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3
32	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3
33	2	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
36	4	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5
37	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
38	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	2	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
42	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4
43	5	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
44	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
45	1	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2
46	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
47	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
48	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
49	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4

Gambar 4.4 Tabulasi Data *Employee engagement*

49	EE 1	EE 2	EE 3	EE 4	EE 5	EE 6	EE 7	EE 8	EE 9	EE 10	EE 11	EE 12	EE 13	EE 14	EE 15
50	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
51	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4
52	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4
54	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5
55	4	4	4	5	5	3	3	2	4	4	4	5	5	5	4
56	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
57	3	2	4	4	3	5	5	4	3	2	4	4	4	4	4
58	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5
60	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
61	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
62	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4
63	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
66	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
67	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4
69	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5	5	3	3	4	5
72	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3
73	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
74	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
76	2	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
77	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4
78	5	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
79	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
80	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4
81	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4
82	3	3	2	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	3	4
83	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
84	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
85	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	5
86	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
87	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	4
88	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4
89	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4
90	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4
91	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4
92	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4
93	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
95	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
96	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
98	376	371	370	370	376	381	373	383	377	379	377	375	389	387	382
99	3.92	3.86	3.85	3.85	3.92	3.97	3.89	3.99	3.93	3.95	3.93	3.91	4.05	4.03	3.98

Gambar 4.5 Lanjutan Tabulasi Data *Employee engagement*

2. Kompensasi

1	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4
8	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
18	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4
19	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
21	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5
23	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
25	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5	5	4	5
26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5
27	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
29	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
30	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
31	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4
32	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3
33	2	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
35	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
36	4	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3
37	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	2	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
42	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
43	5	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
44	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
45	1	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2	4	3
46	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
47	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
48	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
49	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4

Gambar 4.6 Tabulasi Data Kompensasi

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18
49																		
50	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
51	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3
52	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5
53	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
54	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3
55	4	4	4	5	5	3	3	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
56	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
57	3	2	4	4	3	5	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5
58	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
59	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4
60	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
61	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
62	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3
63	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
66	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
67	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
68	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3
69	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5	5	3	3	4	5	5	3	4
72	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3
73	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
74	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
76	2	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
77	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
78	5	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
79	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3
82	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
84	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
85	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3
86	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4
87	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4
88	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5
89	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5
90	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5
91	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5
92	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
93	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5
94	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
95	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
96	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4
97	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3
98	383	371	371	374	378	380	381	383	381	379	378	375	387	383	390	379	387	380
99	3.99	3.86	3.86	3.9	3.94	3.96	3.97	3.99	3.97	3.95	3.94	3.91	4.03	3.99	4.06	3.95	4.03	3.96

Gambar 4.7 Lanjutan Tabulasi Data Kompensasi

3. Kepuasan Kerja

1	JS1	JS2	JS3	JS4	JS5	JS6	JS7	JS8	JS9	JS10	JS11	JS12	JS13
2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
8	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	5	5	2	3	5	5	5	5	4	5	5
24	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
25	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
26	5	2	2	2	2	4	5	4	4	4	4	4	5
27	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
28	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5
29	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
30	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
31	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
32	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
33	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
34	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4
37	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
43	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
44	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4
45	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
46	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
47	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

Gambar 4.8 Tabulasi Data Kepuasan Kerja

1	JS1	JS2	JS3	JS4	JS5	JS6	JS7	JS8	JS9	JS10	JS11	JS12	JS13
2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
8	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	5	5	2	3	5	5	5	5	4	5	5
24	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
25	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
26	5	2	2	2	2	4	5	4	4	4	4	4	5
27	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
28	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5
29	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
30	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
31	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
32	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
33	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
34	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4
37	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
43	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
44	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4
45	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
46	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
47	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

Gambar 4.9 Lanjutan Tabulasi Data Kepuasan Kerja

4. Kinerja Karyawan

	EP1	EP2	EP3	EP4	EP5	EP6	EP7	EP8	EP9	EP10	EP11	EP12	EP13	EP14	EP15	EP16
49	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5
53	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4
54	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4
55	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
56	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4
57	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	4	4	5	5	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
65	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
67	4	4	5	5	3	2	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4
68	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
70	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
71	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4
72	3	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
74	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
76	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
77	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4
78	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
79	2	5	1	2	3	4	3	2	3	3	3	5	4	4	4	4
80	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4
81	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
82	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
83	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
84	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
85	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4
86	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4
88	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
89	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4
90	4	4	3	4	4	3	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3
93	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5
94	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
95	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
96	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
97	4	3	3	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3
98	375	389	372	381	388	378	389	389	389	384	387	395	402	397	400	403
99	3.9	4.05	3.9	3.97	4.04	3.94	4.05	4.05	4.05	4	4.03	4.11	4.19	4.14	4.17	4.2

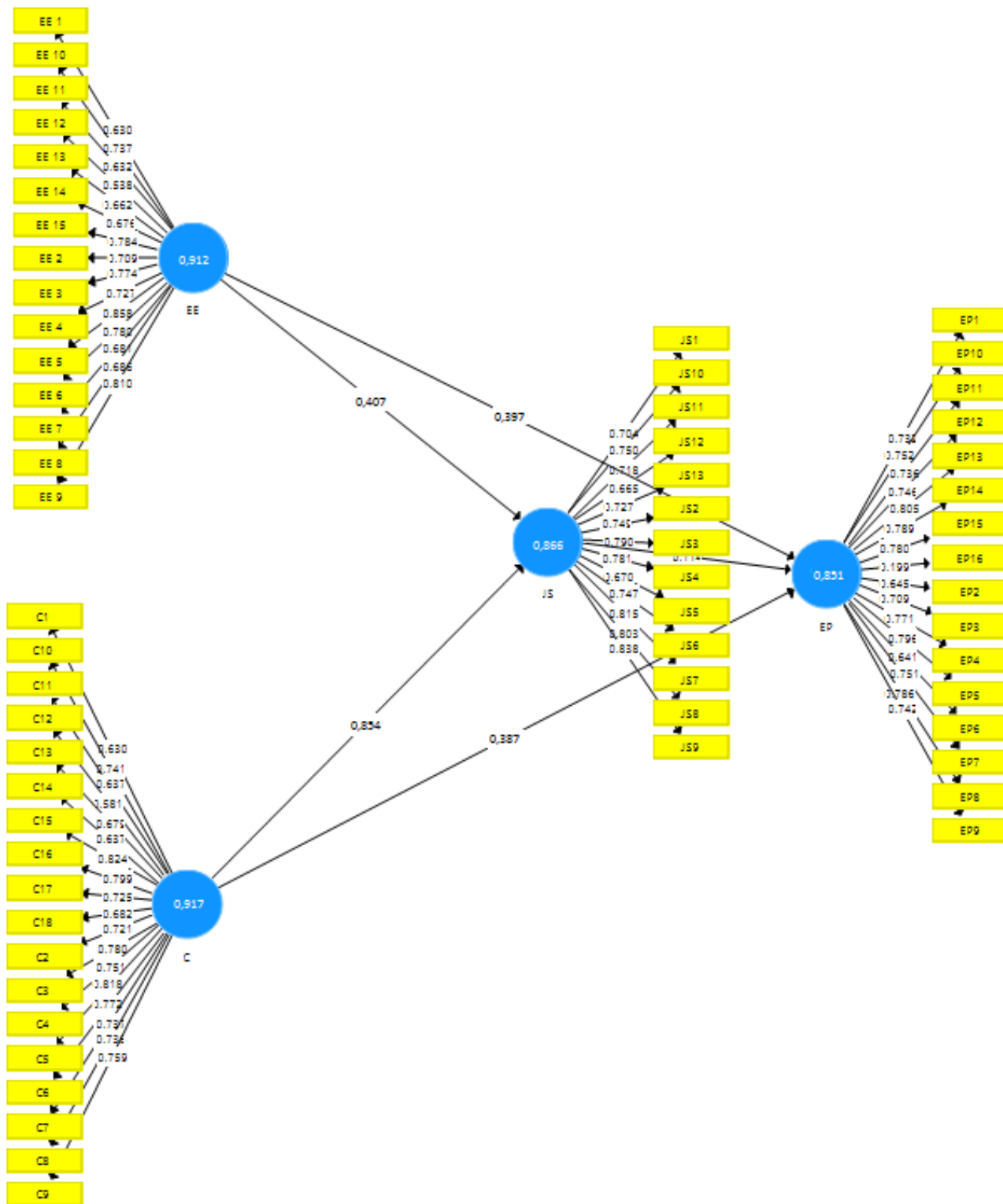
Gambar 4.10 Tabulasi Data Kinerja Karyawan

49	EP1	EP2	EP3	EP4	EP5	EP6	EP7	EP8	EP9	EP10	EP11	EP12	EP13	EP14	EP15	EP16
50	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5
54	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4
55	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4
56	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
57	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4
58	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	4	4	5	5	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
65	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
67	4	4	5	5	3	2	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4
68	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
70	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
71	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4
72	3	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
74	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
76	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
77	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4
78	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
79	2	5	1	2	3	4	3	2	3	3	3	5	4	4	4	4
80	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4
81	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
82	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
83	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
84	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
85	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4
86	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4
88	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
89	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4
90	4	4	3	4	4	3	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3
93	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5
94	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
95	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
96	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
97	4	3	3	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3
98	375	389	372	381	388	378	389	389	389	384	387	395	402	397	400	403
99	3.9	4.05	3.9	3.97	4.04	3.94	4.05	4.05	4.05	4	4.03	4.11	4.19	4.14	4.17	4.2

Gambar 4.11 Lanjutan Tabulasi Data Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 3

Gambar 4.12 Hasil uji *Outer Model* (Model Pengukuran)



LAMPIRAN 4

1. *Discriminant Validity*

Validitas Diskriminan

	C	EE	EP	JS
C	0.822			
EE	0.295	0.829		
EP	0.412	0.512	0.744	
JS	0.084	0.396	0.581	0.753

Gambar 4.13 Discriminant Validity

2. *Composite Reliability*

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Al...	rho_A	Reliabilitas Ko...	Rata-rata Varia...
C	0.884	0.911	0.912	0.676
EE	0.887	0.899	0.917	0.688
EP	0.778	0.842	0.851	0.553
JS	0.807	0.817	0.866	0.566

Gambar 4.14 Compositer Reliability

3. **R – Square**

	R Square	Adjusted R Square
EP	0.515	0.500
JS	0.696	0.690

Gambar 4.15 R-Square

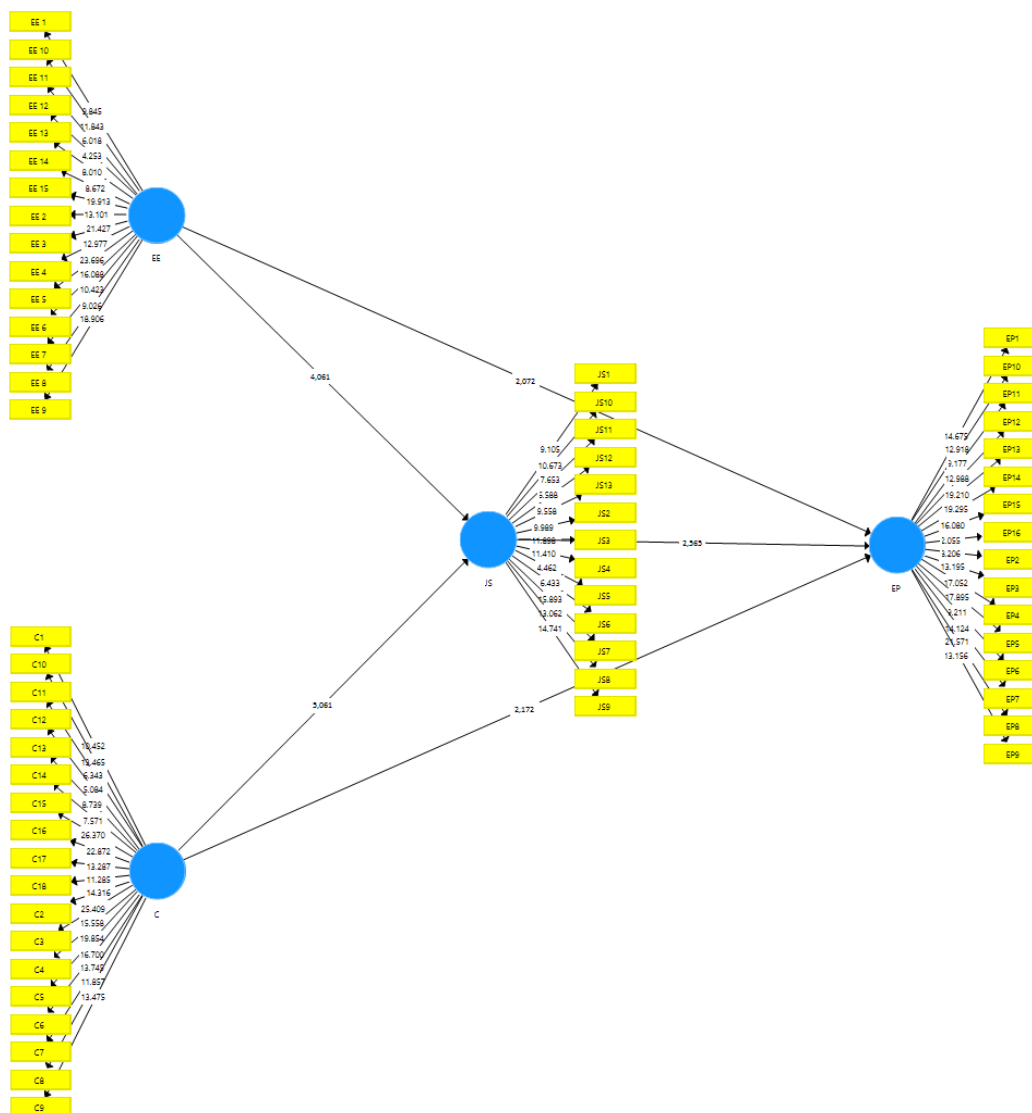
4. **Analiis SEM dengan Efek Mediasi**

	Sampel Asli (O)	Sample Mean (...)	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
C -> JS -> EP	0.313	0.322	0.086	3.642	0.000
EE -> JS -> EP	0.187	0.195	0.059	3.191	0.002

Gambar 4.16 Efek Mediasi

LAMPIRAN 5

1. Hasil Uji Bootstrapping



Gambar 4.17 Kerangka Bootstrapping

2. Path coefficient pengukuran signifikansi (t – statistik) second order

	Sampel Asli (O)	Sample Mean (...)	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
C -> EP	0.387	0.396	0.178	2.172	0.030
C -> JS	0.854	0.854	0.057	5.061	0.000
EE -> EP	0.397	0.387	0.192	2.072	0.039
EE -> JS	0.407	0.417	0.100	4.071	0.000
JS -> EP	0.241	0.239	0.094	2.565	0.011

Gambar 4.18 Second Order Confirmatory Analysis

LAMPIRAN 6

Surat Tanda Bukti Telah Melakukan Penelitian

Gambar 4.19 Bukti Surat Telah Melakukan Penelitian

LAMPIRAN 7

Dokumentasi Lokasi Penelitian

1. Observasi Lokasi Bersama Pendamping



Gambar 5.1 Observasi Lokasi Bersama Pendamping
Sumber : Dokumentasi Penulis, 2018

2. Suasana Ruang Kerja



Gambar 5.2 Suasana Ruang Kerja Pegawai
Sumber : Dokumentasi Penulis, 2018



Gambar 5.3 Suasana Ruang Kerja Pegawai
Sumber : Dokumentasi Penulis, 2018

3. Pendistribusian Kuesioner



Gambar 5.4 Pendistribusian Kuesioner
Sumber : Dokumentasi Penulis, 2018



Gambar 5.5 Pendistribusian Kuesioner
Sumber : Dokumentasi Penulis, 2018



Gambar 5.6 Pendistribusian Kuesioner
Sumber : Dokumentasi Penulis, 2018

4. Hasil Produk yang dipasarkan



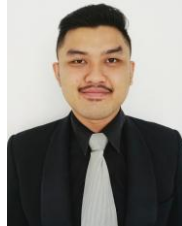
Gambar 5.7 Pembuatan Guci
Sumber : Dokumentasi Penulis, 2018



Gambar 5.8 Pembuatan Kain Batik
Sumber : Dokumentasi Penulis, 2018



Gambar 5.9 Pembuatan Sprei, Korden dkk
Sumber : Dokumentasi Penulis, 2018

LAMPIRAN 8**Biodata Peneliti**

Nama : Satria Husen Joyonegoro

Tempat, Tanggal Lahir : Temanggung, 11 Februari 1995

Jenis Kelamin : Laki-laki

NIM : 14311405

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

Alamat : Butuh Jetis, Rt 02 Rw 01, Jalan Mliwis 257, Kelurahan
Butuh, Kecamatan Temanggung, Kabupaten Temanggung

Pendidikan Formal :

1. 2000 – 2002 : TK Masyitoh
2. 2002 – 2008 : SD Negeri 1 Jampiroso
3. 2007 - 2011 : SMP N 2 Temanggung
4. 2011 - 2014 : SMA N 1 Temanggung
5. 2014- 2018 : Universitas Islam Indonesia

Email : Satriahusen11@gmail.com