

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN FISIK DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KANTOR
SEKRETARIAT DPRD PROVINSI
SULAWESI BARAT**

TESIS

Diajukan oleh :

PUTU KARNAYA

NIM : 4619104009



Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Magister

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PASCASARJANA UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2022**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN FISIK DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KANTOR
SEKRETARIAT DPRD PROVINSI
SULAWESI BARAT**

disusun dan diajukan oleh :

PUTU KARNAYA

NIM : 4619104009

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Miah Said., S.E., M.Si

Dr. Thamrin Abduh, S.E, M.Si

Mengetahui

Direktur PPs Universitas Bosowa

Ketua Program Studi
Manajemen

Prof. Dr. Ir. H. Batara Surya, M.Si

Dr. Hasanuddin Remmang, S.E, M.Si

HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari /tanggal :

Tesis atas nama : PUTU KARNAYA

Nim : 4619104009

Telah Diterima oleh Panitia Ujian tesis program pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar magister pada program studi Manajemen.

PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr. Miah Said, S.E.,M.Si (.....)

Sekretaris : Dr. Thamrin Abduh, S.E.,M.Si (.....)

Anggota Penguji : 1. Dr. Muh. Kafrawi Yunus, S.E.,M.Si (.....)

2. Dr. Lukman Setiawan, S.E.,S.Psi., M.Si (.....)

Makassar,
Direktur,

2022,



Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si
NIDN: 0913017402

PERNYATAAN ORISINALISASI TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain, untuk memperoleh gelar Akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan saya bersedia tesis (MAGISTER) di batalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 2 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, November 2021

Mahasiswa,




Putu Karnaya
NIM : 4619104009

PRAKATA

Puji dan Syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat bimbingan dan perkenanNya peneliti dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul : **PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SULAWESI BARAT.** Tesis ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai Gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar.

Tesis ini telah kami susun dengan maksimal dan mendapatkan bantuan dari berbagai pihak sehingga tesis ini dapat disusun dengan lancar. Untuk itu kami menyampaikan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan tesis ini. Tidak terlepas dari semua itu, kami menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasanya. Oleh karena itu dengan tangan terbuka kami menerima segala saran dan kritik dari pembaca agar kami dapat memperbaiki isi tesis ini.

Berkaitan dengan kesemuanya itu, merupakan suatu kewajiban yang tidak berlebihan apabila pada kesempatan ini, peneliti dengan tulus menyampaikan hormat dan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, M.Si selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Bosowa Makassar
2. Bapak Dr. Hasanuddin Remmang., S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Pasca Sarjana Universitas Bosowa Makassar yang telah membantu dengan

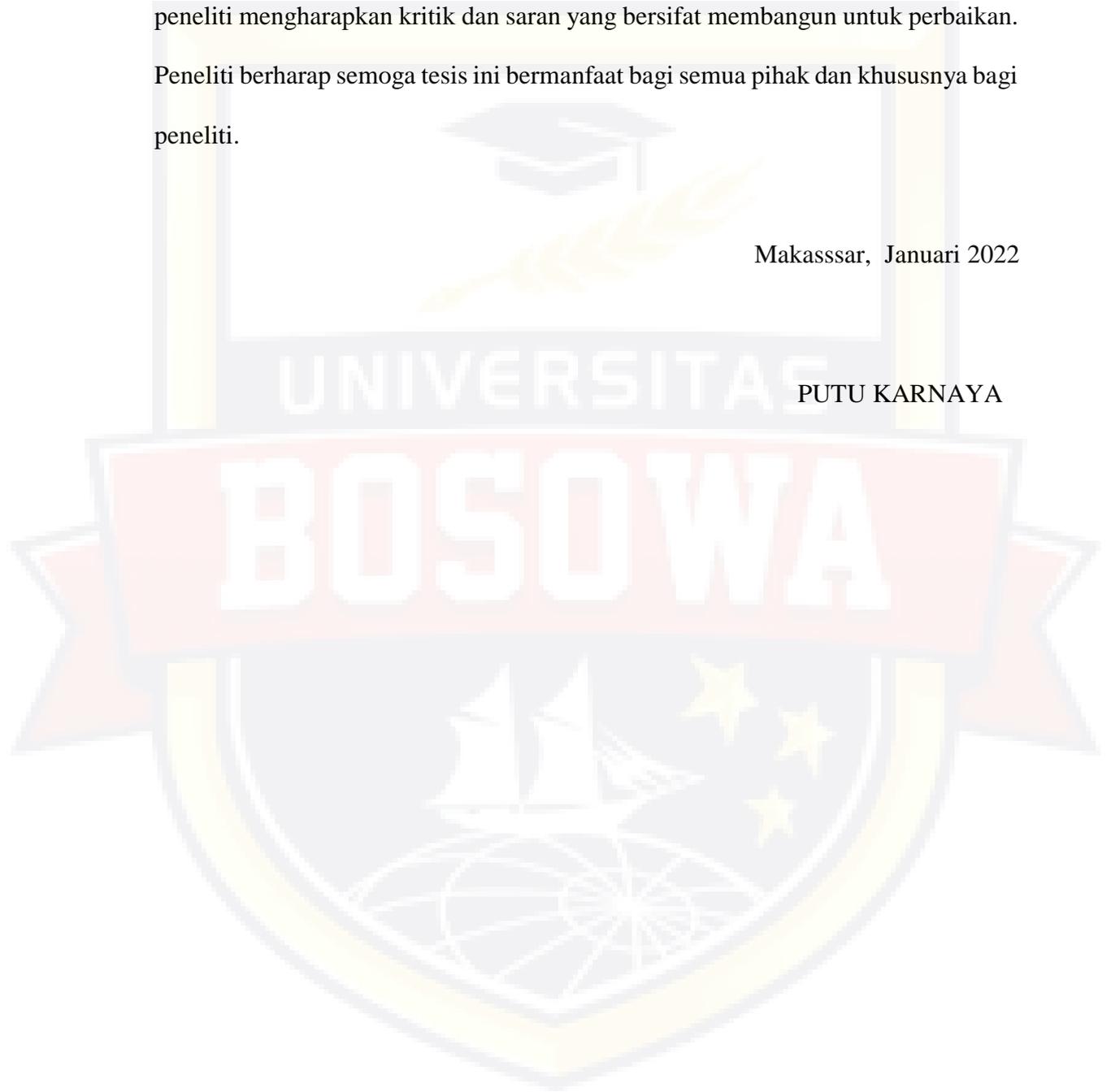
begitu baik dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan kepada peneliti, menyediakan waktu, tenaga, serta pikiran demi mengarahkan peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.

3. Ibu Dr. Miah Said, SE., M.Si. selaku pembimbing I dan Dr. Thamrin Abduh, S.E., M.Si. selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya memberikan bimbingan, arahan, dan saran-saran yang telah diberikan kepada peneliti.
4. Para Dosen dan Asisten Dosen yang tidak disebutkan namanya satu persatu yang telah banyak memotivasi dan membantu sehingga penyelesaian studi pada Program Pasca Sarjana Universitas Bosowa Makassar dapat diselesaikan dengan baik.
5. Kepala dan staf pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat yang telah memberikan izin untuk mengambil data-data sehubungan dengan penelitian ini.
6. Kedua orang tua tercinta Ayahanda dan Ibunda, serta saudara-saudaraku, terima kasih atas segala support yang telah kalian berikan dari sejak kami lahir sampai hari ini.
7. Istri dan anak-anakku yang tercinta yang menjadi penyemangat dan pendorong bagi peneliti untuk menyelesaikan study ini.
8. Rekan-rekan perkuliahan dan rekan kerja yang telah memberikan dorongan dan bantuannya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya.

Atas segala keterbatasan dalam penyusunan tesis ini, sehingga mungkin terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan. Peneliti berharap semoga tesis ini bermanfaat bagi semua pihak dan khususnya bagi peneliti.

Makassar, Januari 2022

PUTU KARNAYA



ABSTRAK

Putu Karnaya, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui *Employee Engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat (dibimbing oleh Miah Said dan Thamrin Abduh)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap *employee engagement*, mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, kompensasi dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai, mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Untuk mencapai tujuan tersebut maka digunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan analisis PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*. Kemudian motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, kompensasi dan *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dari hasil uji jalur menemukan bahwa *employee engagement* dapat memediasi pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : motivasi kerja, lingkungan fisik, kompensasi, *employee engagement* dan kinerja pegawai

ABSTRACT

Putu Karnaya, The Influence of Work Motivation, Physical Environment and Compensation on Employee Performance through Employee Engagement at the DPRD Secretariat Office of West Sulawesi Province (supervised by Miah Said and Thamrin Abduh)

This study aims to determine and analyze the effect of work motivation, physical work environment and compensation on employee engagement, determine and analyze the effect of work motivation, physical work environment, compensation and employee engagement on employee performance, identify and analyze the effect of work motivation, physical work environment and compensation for employee performance through employee engagement at the DPRD Secretariat office in West Sulawesi Province. To achieve this goal, data collection techniques were used through the distribution of questionnaires with data analysis techniques using PLS analysis. The results showed that work motivation, physical work environment and compensation had a significant effect on employee engagement. Then work motivation, physical work environment, compensation and employee engagement have a significant effect on employee performance. Meanwhile, the path test results found that employee engagement can mediate the effect of work motivation, physical work environment and compensation on employee performance.

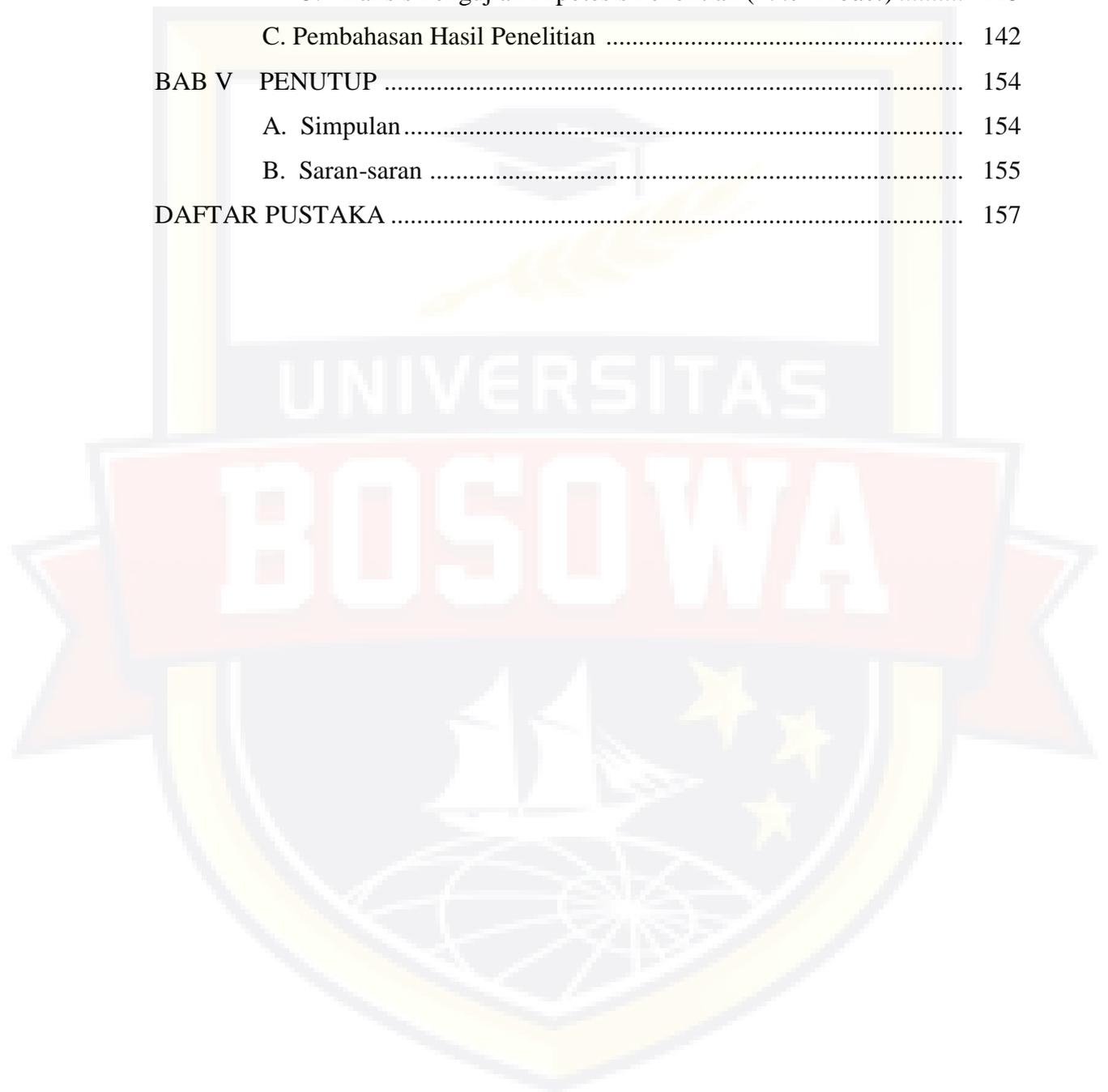
Keywords: work motivation, physical environment, compensation, employee engagement and employee performanc

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN	iii
PRAKATA	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Lingkup Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR	11
A. Deskripsi Teori	11
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2. Teori Motivasi	15
a) Teori Motivasi	15
b) Pengertian Motivasi Kerja	19
c) Jenis-Jenis Motivasi	23
3. Lingkungan Kerja Fisik	26
a) Pengertian Lingkungan Kerja	26
b) Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	29
c) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	32

4. Kompensasi	33
a) Pengertian Kompensasi	33
b) Jenis-Jenis Kompensasi	36
c) Tujuan Kompensasi	39
5. <i>Employee Engagement</i>	42
a) Pengertian <i>Employee Engagement</i>	42
b) Manfaat <i>Employee Engagement</i>	45
6. Kinerja Pegawai	47
a) Pengertian Kinerja Pegawai	47
b) Penilaian Kinerja	51
B. Penelitian Terdahulu	57
C. Kerangka Pikir	61
D. Hipotesis Penelitian	69
BAB III METODE PENELITIAN	71
A. Pendekatan Penelitian.....	71
B. Lokasi Penelitian.....	71
C. Populasi Dan Sampel	71
D. Instrumen Penelitian	72
E. Variabel Penelitian	73
F. Jenis dan Sumber Data	74
G. Teknik Pengumpulan Data	75
H. Teknik Analisis Data	76
I. Definisi Operasional Variabel	81
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	83
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	83
1. Profil Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat	84
2. Visi dan Misi	86
3. Struktur Organisasi	87
B. Hasil Penelitian	97
1. Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	97
2. Indeks Tanggapan Responden mengenai Variabel Penelitian	103

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian	113
4. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)	117
5. Analisis Pengujian Hipotesis Penelitian (<i>Inner Model</i>)	125
C. Pembahasan Hasil Penelitian	142
BAB V PENUTUP	154
A. Simpulan	154
B. Saran-saran	155
DAFTAR PUSTAKA	157



DAFTAR TABEL

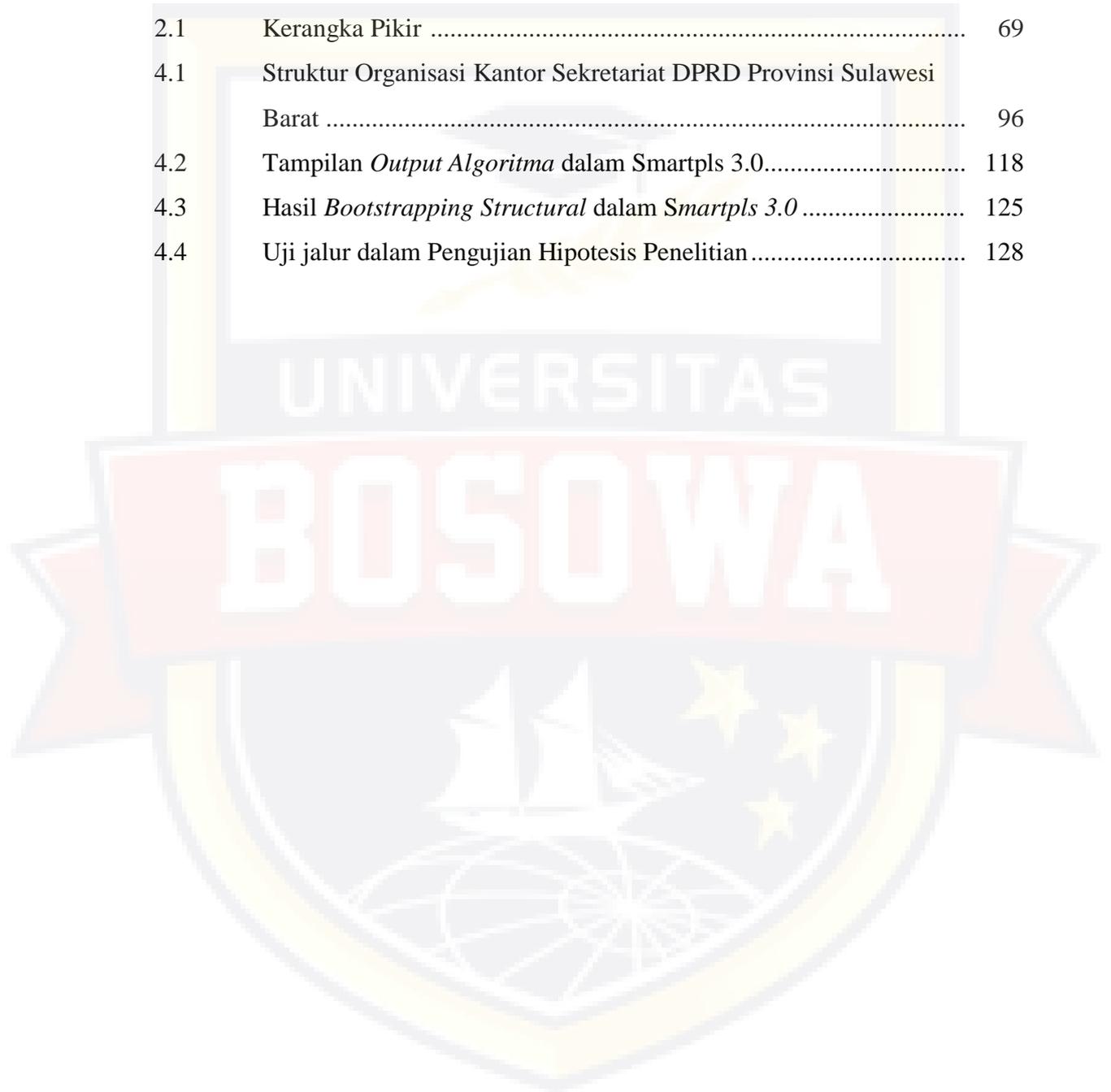
Nomor		Halaman
2.1	Penelitian Sebelumnya	57
3.1	Skor Pengukuran Skala	73
3.2	Definisi Operasional Variabel	81
4.1	Tabulasi Umur Responden	98
4.2	Tabulasi Jenis Kelamin Responden	99
4.3	Tabulasi Pendidikan Terakhir Responden	100
4.4	Tabulasi Masa Kerja Responden	101
4.5	Tabulasi Golongan Responden	102
4.6	Tabulasi Status Responden	102
4.7	Kriteria Analisis Deskripsi	103
4.8	Distribusi Responden atas Variabel Motivasi Kerja.....	105
4.9	Indeks Jawaban Responden atas Variabel Lingkungan Kerja Fisik..	107
4.10	Indeks Jawaban Responden atas Variabel Kompensasi	109
4.11	Indeks Jawaban Responden atas Variabel <i>Employee Engagement</i> ...	110
4.12	Indeks Jawaban Responden atas Variabel Kinerja Pegawai	112
4.13	Nilai Uji Validitas	114
4.14	Hasil <i>Outer Loading</i> pada Masing-masing Variabel Penelitian dalam Uji Validitas Konvergen	120
4.15	<i>Cross loading</i> dalam <i>smartpls</i> 3.0	122
4.16	Nilai Validitas Diskriminan <i>forrell-Larcker Criterion</i>	123
4.17	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i> dalam <i>Smartpls</i> 3.0	124
4.18	Besarnya nilai R^2 dan <i>Adjusted R²</i>	126
4.19	Hasil <i>Path Coefficient</i> dalam <i>Smartpls</i> 3.0.....	128
4.20	Besarnya pengaruh tidak langsung (<i>indirect effect</i>) dengan <i>smartpls</i> 3.0	135

4.21	Besarnya Total Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui <i>Employee Engagement</i>	138
4.22	Pengujian Hipotesis Penelitian Antar Variabel	140



DAFTAR GAMBAR

Nomor		Halaman
2.1	Kerangka Pikir	69
4.1	Struktur Organisasi Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat	96
4.2	Tampilan <i>Output Algoritma</i> dalam Smartpls 3.0.....	118
4.3	Hasil <i>Bootstrapping Structural</i> dalam <i>Smartpls 3.0</i>	125
4.4	Uji jalur dalam Pengujian Hipotesis Penelitian	128



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi dewasa ini masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi suatu organisasi untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, diharapkan dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang paling penting dan asset organisasi yang paling mahal, sehingga harus dikelola dengan baik, agar tujuan organisasi dapat tercapai melalui pencapaian kinerja pegawai. Kinerja menurut Wibowo (2016:47) adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang

dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan dalam melakukan penilaian kinerja bagi pegawai.

Oleh karena itu salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah berkaitan dengan *employee engagement*. *Employee engagement* adalah komitmen emosional pegawai pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti pegawai benar-benar peduli tentang pekerjaan dan organisasi mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Kruse, 2016:78). Pegawai yang memiliki *engagement* yang tinggi memiliki keyakinan dan mendukung tujuan organisasi, memiliki rasa memiliki, merasa bangga terhadap organisasi di mana dia bekerja dan mempunyai keinginan untuk berkembang dan bertahan dalam organisasi (Bakker dan Laiter, 2017). *Employee engagement* didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterikatan pegawai yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi. Pegawai yang merasa terikat adalah yang merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusiasme akan pekerjaan dan organisasinya. Handoyo dan Setiawan (2017) menunjukkan bahwa *employee engagement* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai dan *employee engagement* maka sangat diperlukan oleh adanya faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, dimana dalam penelitian ini ditekankan pada faktor motivasi kerja, lingkungan fisik dan kompensasi. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, masalah motivasi dan kinerja adalah suatu bagian yang saling terkait satu

sama lainnya. Peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja dan begitu pula sebaliknya (Fahmi, 2016:119), sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi penting karena sebagai pendorong menyebabkan orang mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Organisasi tidak hanya mengharapkan kemampuan, dan keterampilan, tetapi yang terpenting adalah kemauan bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Penelitian Kapahang (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kemudian motivasi berpengaruh juga terhadap *employee engagement*, dimana motivasi kerja merupakan hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan bekerja melakukan sesuatu (Malthis, 2016:73). Lebih lanjut Rivai (2019:75) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Seseorang yang termotivasi dalam pekerjaannya maka dirinya secara tidak langsung menunjukkan keterikatan (*employee*) pada pekerjaannya. Pegawai yang termotivasi dan terlibat dalam organisasi cenderung berkontribusi lebih dalam hal produktivitas dan keterikatan kerja. Penelitian An Riwi Widyastuti Nanda Tri Adhi Erlangga E.S (2021) hasil penelitian bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan *employee engagement* pada karyawan di Institusi "X".

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja dan *employee engagement* adalah lingkungan fisik. Lingkungan kerja fisik menurut Sihombing (2015:175) adalah salah satu unsur yang harus digunakan organisasi sehingga dapat

menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan kinerja untuk bekerja secara optimal, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja maka pegawai tersebut akan bekerja dengan baik. Penelitian Megawati, et.al. (2019) hasil penelitian bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain itu lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap *employee engagement*, Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawai, sehingga dengan adanya rasa puas tersebut maka akan memberikan rasa *employee engagement* yang merupakan keadaan dimana karyawan merasa positif dan puas terhadap pekerjaan dan kenyamanan pada karyawan. Pranitasari, Diah, Rieka Nuriandini dan Lilik Triandah (2012) hasil penelitian bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap *employee engagement*.

Selanjutnya faktor ketiga adalah kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen suatu organisasi agar motivasi para pegawai dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat. Hal ini

sesuai dengan pendapat Yuniarsih (2017:125) bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh suatu organisasi kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Penelitian Rifdah Abadiyah, dan Didik Purwanto, (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank di Surabaya.

Selain itu kompensasi berpengaruh terhadap *employee engagement*, sebagaimana Ledford (2010) menyebutkan bentuk kompensasi yang berpengaruh untuk meningkatkan *engagement* adalah: gaji untuk *skill* dan kompetensi, *cash bonus*, *gain sharing*, *profit sharing*, pembagian saham dilihat dari kinerja perusahaan, asuransi kesehatan, cuti yang dibayar, dan manfaat pensiun. Artinya bahwa kompensasi yang diberikan secara langsung dan tidak langsung tersebut merupakan eksternal motivator yang diberikan kepada pegawai. Bila organisasi tidak memberikan kompensasi yang kompetitif atau organisasi tidak menghargai kinerja pegawai dengan kompensasi yang lebih baik, karyawan akan mengalami *disengaged*. Penelitian Pranitasari, et.al. (2012), hasil penelitian bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Penelitian ini menentukan variabel *employee engagement* sebagai variabel mediasi antara pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, sebagaimana penelitian yang dilakukan Istighfaroh (2018) kesimpulan yang diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee Engagement*. Kemudian *employee engagement* berpengaruh terhadap lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, seperti yang dilakukan oleh

Vivien Reni Ambarsari, Khuzaini dan Prijati (2021) dan oleh F. Dhian Rahma Thesiasari (2019) kesimpulan yang dilakukan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung melalui *employee engagement*.

Pentingnya masalah motivasi kerja, lingkungan fisik dan kompensasi dalam kaitannya dengan kinerja pegawai dan *employee engagement*, maka hal ini perlu diperhatikan oleh Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, dimana pasca setelah terjadinya gempa di Mamuju Sulawesi Barat pada tanggal 14-15 Januari 2021 yang meluluhlantakkan seluruh bangunan-bangunan tak terkecuali kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat yang ikut mengalami keruntuhan bangunan, dan setelah pasca gempa kantor Sekretariat DPRD menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di tenda-tenda pengungsian, sehingga berpengaruh sekali dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di kantor.

Dari pengamatan yang dilakukan bahwa permasalahan selama ini terjadi pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat yakni kinerja pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari menurunnya *employee* atau keterikatan yang dialami oleh pegawai dalam pekerjaan. Selain itu permasalahan lainnya yakni kurangnya motivasi kerja ditinjau dari kondisi dan fasilitas kerja yang tersedia, kemudian dilihat dari lingkungan kerja fisik berkaitan dengan ruang dan peralatan kerja yang belum maksimal, selain itu kurangnya insentif dan tunjangan-tunjangan kinerja yang diterima pegawai, sehingga hal ini berpengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka peneliti mengangkat judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Employee Engagement* Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
2. Apakah lingkungan fisik berpengaruh terhadap *employee engagement* pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *employee engagement* pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
5. Apakah lingkungan fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
7. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
8. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

9. Apakah lingkungan fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
10. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

C. Tujuan Penulisan

Tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap *employee engagement* pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan fisik terhadap *employee engagement* pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *employee engagement* pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

9. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
10. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dengan adanya penelitian ini adalah

1. Manfaat Teoritis

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

a. 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 peneliti dalam melakukan penelitian.

b. Bagi Pihak Lain

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

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat dalam meningkatkan kinerja pegawai baik untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang.

- b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan bagi pihak Sekretaariat Daerah sebagai tempat peneliti bekerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan yakni dengan cara meningkatkan pemberian motivasi kerja, lingkungan fisik, pemberian kompensasi dan *employee engagement* bagi setiap pegawai sehingga berdampak terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

E. Lingkup Penelitian

Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas dan agar tidak terjadi pembahasan yang meluas atau menyimpang, maka dikemukakan ruang lingkup batasan penelitian. Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penyusunan tesis ini, yaitu hanya pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Dimana variabel yang diteliti adalah motivasi kerja, lingkungan fisik, kompensasi, *employee engagement* dan kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Deskripsi Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen menurut Hasibuan (2019:5) adalah seni ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat tercapai bilamana dilakukan oleh satu orang atau lebih. Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai “input” untuk diubah menjadi “output” berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Peranan MSDM diakui dalam menjalankan aspek SDM sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Peranan manajemen SDM mempertemukan atau memadukan kepentingan organisasi, kebutuhan pegawai, dan pemilik tuntunan masyarakat luas, yaitu organisasi, pegawai, dan masyarakat luas menuju tercapainya efektivitas, efisiensi, produktivitas dan kinerja pegawai. Untuk

mencapai tujuan akhir secara bertahap perlu dicapai tujuan-tujuan perantara, antara lain:

- a. Sumber daya manusia yang memenuhi syarat dan dapat menyesuaikan diri dengan organisasi melalui perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi dan induksi.
- b. Sumber daya manusia yang memenuhi syarat dengan ketrampilan, keahlian, dan pengetahuan yang sesuai dengan perkembangan melalui pelatihan dan pengembangan serta pengembangan karier.
- c. Sumber daya manusia yang memenuhi syarat bersedia bekerja sebaik mungkin melalui motivasi, penilaian karya, dan pemberian hadiah atau hukuman.
- d. Sumber daya manusia yang memenuhi syarat yang berdedikasi terhadap organisasi yang luas terhadap pekerjaannya melalui kompensasi, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta hubungan industrial yang baik. (Rivai, 2018 : 12-13).

Manajemen sumber daya manusia mengandung arti pengakuan terhadap pentingnya peran manusia pada organisasi sebagai sumber daya yang vital dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia buat menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan efisien agar dapat bermanfaat bagi individu, organisasi atau organisasi dan masyarakat.

Sutrisno (2020:5) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Supomo dan Nurhayati (2018:5) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, dilihat sebagai suatu strategi untuk mengelola orang-orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bisnis atau usahanya, sebagai mekanisme pengintegrasian antara kebijakan-kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusia dan kaitannya dengan penerapan strategi organisasi.

Martoyo (2015 : 5) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai alat mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan tertentu, atau meloloskan diri dari kesukaran. Sehingga dengan demikian perkataan “sumber daya” (resources) mendahului personase perkataan itu merefleksikan appraisal manusia.

Sumber daya manusia merupakan dasar dan kunci dari semua sumber daya organisasi. Sumber-sumber lainnya hanya dapat diperoleh dan berfungsi jika organisasi mempunyai sumber daya yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas mempunyai pengetahuan, keterampilan, kompetensi, kewirausahaan dan kesehatan fisik dan jiwa yang prima, bertalenta, mempunyai etos kerja dan motivasi kerja yang tinggi yang dapat membuat organisasi berbeda antara sukses dan kegagalan. Efektivitas dan efisiensi sumber-sumber organisasi lainnya hanya dapat dicapai kalau sumber daya manusianya berkualitas.

Dari definisi-definisi yang telah dikemukakan di atas, dapat diketengahkan beberapa paradigma sebagai berikut :

- a. Manusia memerlukan organisasi dan sebaliknya organisasi memerlukan manusia. Manusia merupakan motor penggerak, tanpa manusia organisasi tidak

akan berfungsi. Manusia merupakan faktor utama dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

- b. Potensi psikologis yang dimiliki seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, bersifat abstrak dan tidak jelas batas-batasnya. Potensi ini cenderung lebih besar daripada kemampuan nyata (*achievement*) bisnis yang ditampilkannya sekarang.
- c. Sumber daya material dan finansial perlu disediakan dan dipergunakan dalam jumlah yang memadai untuk keperluan pengelolaan sumber daya manusia. Perlu diyakini bahwa melalui sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Untuk mendorong partisipasi pekerja melalui manajemen sumber daya manusia diperlukan kemampuan manajer memperlakukan pekerja secara manusiawi.
- e. Perlakuan secara manusiawi bermakna juga para manajer berkewajiban mewujudkan, membina dan mengembangkan hubungan sosial dalam bekerja dan pergaulan sehari-hari, yang diwarnai saling menghormati, bertanggung rasa (penuh toleransi) dan mampu menempatkan setiap orang sesuai dengan predikat, posisi dan jabatannya masing-masing. Dalam hubungan sosial yang positif, baik dalam bentuk hubungan formal maupun informal, akan berkembang menjadi perasaan ikut memiliki (*sense of belonging*), perasaan ikut bertanggung jawab (*sense of responsibility*) dan kemampuan untuk berpartisipasi (*sense of participation*).
- f. Perlakuan secara manusiawi juga berarti, para pekerja dihormati, dihargai dan diperlakukan sesuai dengan Hak-hak Asasi Manusia (HAM). Tujuan daripada

manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan bagi perusahaan atau organisasi untuk dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk membuka peluang baru.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat dikembangkan sebuah definisi serta pemahaman baru tentang manajemen sumber daya manusia yaitu sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

2. Motivasi Kerja

a) Teori Motivasi

Seorang manajer sumber daya manusia yang memahami peran dari motivasi ini, senantiasa menempatkan motivasi pada variabel utama dalam melakukan pendekatan kepada anak buah. Pendelegasian wewenang, pengendalian dan pengarahan anak buah perlu disertai dengan motivasi. Hal ini dilakukan agar tindakan perilaku sikap pegawai terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sehubungan dengan aspek pentingnya pemberian motivasi kepada anak buah, pemimpin hendaknya dapat memberikan motivasi searah dengan karakteristik anak buah.

Teori-teori motivasi yang akan dikemukakan berikut ini merupakan hal penting, karena dapat memudahkan bagi manajemen organisasi untuk menggerakkan dan mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai. Berikut ini empat teori spesifik yang merupakan penjelasan paling baik untuk motivasi pegawai, menurut Hartatik (2014:163) yaitu :

a. Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi Frederick Winslow Taylor dinamakan teori motivasi klasik. Frederick Winslow memandang bahwa memotivasi para pegawai hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik uang maupun barang, sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikan. Frederick Winslow menyatakan bahwa konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana ia giat, mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya, manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem insentif untuk memotivasi para pekerja. Semakin banyak mereka berproduksi, semakin besar penghasilan mereka.

b. Teori Motivasi Abraham Maslow

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Needs Hierarchy Theory (A Theory of Human Motivation)* atau teori motivasi hierarki kebutuhan Maslow. Teori motivasi Abraham Maslow ini mengemukakan bahwa teori hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan

seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga, dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Jenjang/hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow adalah sebagai berikut :

- 1) *Physiological needs* (kebutuhan fisik dan biologis). Kebutuhan yang termasuk dalam kebutuhan mempertahankan hidup ini adalah makan, minum, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja dengan giat.
- 2) *Safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan). Kebutuhan tingkat kedua menurut Maslow adalah kebutuhan keselamatan.
- 3) *Affiliation or acceptance needs* (kebutuhan sosial). Kebutuhan sosial dibutuhkan karena merupakan alat untuk berinteraksi sosial, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat di lingkungannya.
- 4) *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan), yaitu kebutuhan akan penghargaan dari pegawai dan masyarakat lingkungannya. Idealnya, prestise ini timbul karena adanya prestasi. Namun, tidak selamanya demikian. Perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status.
- 5) *Self actualization* (aktualisasi diri). Kebutuhan aktualisasi adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar

biasa. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan organisasi yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

c. Teori Motivasi Frederik Herzberg

Frederick Herzberg mengemukakan teori motivasi dua faktor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory* atau sering juga disebut teori motivasi kesehatan (*factor higienis*). Menurut Frederick Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu :

- 1) Kebutuhan akan kesehatan atau pemeliharaan *maintenance factors* (faktor pemeliharaan). Faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah.
- 2) Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*), yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dan dapat menghasilkan pekerjaan dengan baik.

d. Teori Motivasi Prestasi dari *Mc. Clelland*

Mc. Clelland mengemukakan teorinya, yaitu *Mc Clelland Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi *Mc. Clelland*. *Mc Clelland* berpendapat bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan, sangat tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Berdasarkan beberapa teori motivasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak cukup memenuhi kebutuhan makan dan minum pakaian saja. Orang juga mengharapkan pemuasan kebutuhan biologis dan psikologis. Semakin tinggi status seseorang dalam organisasi, motivasi mereka dalam pemenuhan kebutuhan jasmani semakin tinggi. Semakin ada kesempatan untuk memperoleh kepuasan material dan nonmaterial dari hasil kerjanya, semakin bergairah seseorang untuk bekerja dengan mengerahkan kemampuan yang dimiliki.

b) Pengertian Motivasi Kerja

Menurut arti katanya, motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif. Penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau motivasi dapat pula diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Selain itu motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat kerja untuk mencapai kinerja maksimal.

Keberhasilan seseorang dalam suatu pekerjaan ditentukan oleh tiga faktor utama. Pertama, ia harus memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut, suatu kemampuan yang merupakan kombinasi dari kemampuan alami yang “dibangunkan” melalui pendidikan dan latihan. Kedua dan mungkin yang paling jelas, ia harus mempunyai alat yang tepat untuk pekerjaan itu. Ketiga, ia juga harus memiliki dorongan atau motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Walaupun organisasi telah memilih individu dengan baik berdasarkan pada kemampuan alaminya, yang telah dilengkapi dengan latihan yang relevan dan

sukses, disertai dengan peralatan bantu yang tepat. Faktor utama yang menentukan tingkat keberhasilannya, adalah tingkat motivasinya. Hasil akhir dari tindakan menggerakkan bawahan (motivasi) adalah tercapainya kinerja (*performance*) organisasi yang optimal. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja atau sering juga disebut sebagai prestasi kerja bawahan dan organisasi secara keseluruhan sangat ditentukan oleh seberapa efektif motivasi yang dilakukan, walaupun ini bukan merupakan satu-satunya. Menurut Sukrispiyanto (2019:163) bahwa motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Jadi, motivasi menurut pendapat ini adalah apa yang ada pada seseorang yang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Tegar (2019:77) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu proses menerangkan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sumardjo dan Priansa (2018:144) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam diri individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan

berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Masalah motivasi dalam organisasi menjadi tanggungjawab manajemen organisasi untuk menciptakan, mengatur, dan melaksanakannya. Oleh karena itu, sesuai dengan sifatnya, motivasi merupakan rangsangan bagi motif perbuatan manusia, maka manajemen harus dapat menciptakan motivasi yang mampu menumbuhkan motif orang-orang sehingga mau berbuat sesuai dengan tujuan organisasi.

Motivasi memiliki arti penting bagi suatu organisasi, menurut Hamali (2016:132) sebagai berikut :

a. Tingkat kinerja yang tinggi

Tugas dari setiap manajer untuk memastikan bahwa pegawai memiliki derajat motivasi yang tinggi, dengan cara memberikan insentif moneter maupun non moneter. Pegawai yang termotivasi tinggi memiliki produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi.

b. Keinginan keluar dan ketidakhadiran pegawai yang rendah

Keinginan keluar pegawai dari organisasi dan ketidakhadiran pegawai (absensi) disebabkan oleh karena tingkat motivasi yang rendah pada bagian manajer. Ketidakpuasan yang dialami pegawai akan membuat pegawai tidak menikmati pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Tingkat ketidakhadiran pegawai yang tinggi menyebabkan tingkat produktivitas rendah dalam jadwal-jadwal produksi.

c. Penerimaan perubahan organisasi

Manajemen organisasi harus membaca dengan cepat lingkungan internal dan eksternal, karena adanya perubahan sosial dan evolusi teknologi pada tingkatan motivasi pegawai. Perubahan sosial membangkitkan aspirasi-aspirasi pegawai dan menempatkan permintaan tambahan pada organisasi, yang harus dipertimbangkan secara positif sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif. Manajemen harus menjelaskan perubahan yang terjadi di dalam organisasi kepada pegawai sehingga tidak ada perlawanan terhadap perubahan dan pertumbuhan organisasi dapat dicapai.

d. Gambaran organisasi

Pegawai adalah cerminan organisasi. Para manajer harus menempatkan standar kinerja yang tinggi yang dipasangkan dengan imbalan-imbalan moneter dan non moneter. Gambaran organisasi yang tinggi akan memberikan kontribusi terhadap jasa yang ditawarkan oleh organisasi.

Pegawai merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Manajer sebagai salah satu unsur pimpinan dalam organisasi perlu memberikan dorongan yang mampu memberikan kesadaran dan kemauan bagi pegawai untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi. Dorongan tersebut disebut dengan pemberian motivasi. Namun demikian, pemberian motivasi bukanlah hal yang mudah. Motivasi mewakili proses-proses psikologikal yang mendorong timbulnya tindakan berupa sikap dan perilaku. Motivasi kerja tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, namun

dapat disimpulkan dari sikap dan perilaku yang nampak dan ditampilkan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Motivasi penting karena sebagai pendorong menyebabkan orang mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Organisasi tidak hanya mengharapkan kemampuan, dan keterampilan, tetapi yang terpenting adalah kemauan bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya, jika tidak ada kemauan untuk bekerja. Tujuan dari motivasi adalah jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dan seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks sebuah kantor atau organisasi maupun dalam kehidupan lainnya.

Menurut Affandy (2018:29) bahwa indikator motivasi kerja diukur dengan enam indikator yaitu :

- a) Balas jasa
- b) Kondisi kerja
- c) Fasilitas kerja
- d) Prestasi kerja
- e) Pengakuan dari atasan
- f) Pekerjaan itu sendiri

c) Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi kerja dapat diketahui dengan melakukan survey dalam bidang masalah tertentu para pegawai. Misalnya penggunaan kuesioner untuk

mengetahui tentang kepuasan pegawai terhadap kompensasi yang mereka terima selama bekerja.

Motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari. Ada dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2019:150) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Fahmi (2016:191) Motivasi muncul dalam dua bentuk yaitu :

1. Motivasi ekstrinsik (dari luar),
2. Motivasi instrinsik (dalam diri seseorang atau kelompok).

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik. Sedangkan motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut,

yang selanjutnya mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, dikemukakan oleh Suwatno dan Priansa (2018:175) yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik).

Untuk lebih jelasnya sumber motivasi tersebut dapat diuraikan :

a. Motivasi Intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itulah sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak terkait dengan aktivitas belajarnya. Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

- a) Minat, seorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya,
- b) Sikap positif, seorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya, dan
- c) Kebutuhan, setiap orang mempunyai kebutuhan dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Ada dua faktor utama di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat pegawai merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain :

- a) Motivator, yaitu prestasi kerja, penghargaan dan tanggungjawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaan itu sendiri, dan
- b) Faktor kesehatan kerja, merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

3. Lingkungan Kerja Fisik

a) Pengertian Lingkungan Kerja

Pegawai dalam melaksanakan aktivitas atau tugas-tugas yang di bebankan dan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor ini adalah penting bagi pegawai dan organisasi tetapi masih banyak juga organisasi yang memperhatikan faktor lingkungan kerja ini. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai akan dapat menimbulkan rasa senang dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah akan lingkungan kerja yang tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai, yang akhir

nya dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan semangat kerja pegawai yang akhirnya pegawai tidak melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

Nuraini (2017:126) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dari organisasi yang bersangkutan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah, jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan pegawai, maka dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan kegairahan kerja pegawai yang akhirnya pegawai tidak melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Berikut ini adalah pengertian lingkungan kerja menurut Sunyoto (2015 :38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Siagian (2019:17) terdapat beberapa indikator dalam mengukur kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
- c. Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
- d. Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
- e. Tersedianya tempat istirahat bagi pegawai untuk melepas lelah, seperti kafeteria baik dalam lingkungan organisasi atau sekitarnya yang mudah dicapai pegawai.
- f. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik dikelompokkan organisasi maupun disekitarnya.
- g. Tersedianya sarana angkutan/kendaraan dinas, baik yang diperuntukkan bagi pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu organisasi.

b) Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap

pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja oragnisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Sihombing (2015:27) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu ditempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di organisasi antara atasan dan bawahan serta antara sesama pegawai”. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar maka suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari definisi tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu

(Sedarmayanti, 2017:21) yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai , maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan,

komunikasi yang baik, dan pengendalian diri Nitisemito, (2015:171). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

3) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja merupakan semua keadaan di sekitar tempat kerja yang berhubungan atau ada dalam lingkungan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjelaskan tugas yang diberikan, baik itu yang berhubungan aspek fisik maupun non fisik dan dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sihombing (2015:175) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan organisasi sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tentram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja pegawai .

Lingkungan kerja phisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain (Nawawi, 2015:34).

Lingkungan phisik adalah sumber kepuasan, keluhan mengenai lingkungan phisik, adalah simbol atau perwujudan dari prestasi yang dalam, karena itu perlu mendapat perhatian dari pengelola lingkungan. Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaannya. Bekerja

dalam lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan harapan sekaligus impian dari setiap pegawai, karena dengan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memberikan semangat dan kegairahan pegawai dalam bekerja.

4. Kompensasi

a) Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Pegawai yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Kompensasi salah satu faktor yang memiliki pengaruh penting bagi setiap pegawai dan perusahaan, apabila kompensasi yang diterima pegawai tinggi maka otomatis juga dapat meningkatkan motivasi dan juga kinerja dari pegawai tersebut. Sebaliknya jika kompensasi pegawai rendah, maka semangat kerja dan motivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya juga akan menurun dan pekerjaan yang dihasilkan juga tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka kinerja karyawan tersebut pun menurun.

Menurut Sunyoto (2015:26) Kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017:83) Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian kompensasi menurut Notoatmodjo (2015:142) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka.

Menurut Hasibuan (2019:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi organisasi memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Sedarmayanti (2017:173) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh pegawai sebagai balas jasa atau kontribusinya kepada organisasi. Selanjutnya menurut Wibowo (2016:271) bahwa kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa

kompensasi merupakan balas jasa atas apa yang telah dilakukan, dikerjakan, dan disumbangkan kontribusinya baik tenaga, pikiran, ide, dan kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang paling sulit dan membingungkan, tidak hanya karena pemberian kompensasi yang merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling baik bagi pegawai maupun organisasi. Meskipun kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional, dan dapat dipertahankan hal ini menyangkut banyak faktor emosional dan dari sudut pandang para pegawai .

Widodo (2015:155) berpendapat bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi pegawai agar produktivitas kerja semakin meningkat”. Selanjutnya menurut Marwansyah (2018:269) “Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada pegawai , sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi”.

Kompensasi didalam suatu organisasi sangat penting. Pegawai yang memiliki kemampuan yang kompeten di bidangnya tentu akan mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan kinerja pegawai tersebut. Tingkatan kompensasi yang akan diterima oleh setiap pegawai tentu akan berbeda. Tingkatan kompensasi yang diperoleh oleh setiap pegawai menentukan status, gaya hidup, dan perasaan pegawai terhadap organisasinya. Kompensasi yang akan diterima pegawai baik berupa gaji maupun tunjangan akan mempengaruhi posisi kompetitif suatu organisasi.

b) Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis organisasi pada abad ini, karena kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, pegawai yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan organisasi dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Oleh karena itu dalam praktiknya masih banyak organisasi yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi yang baik dapat membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) organisasi terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada organisasi, dan sebagai imbalnya kompensasi sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Dalam prakteknya, kompensasi finansial yang diberikan antara satu organisasi dengan organisasi lain relatif berbeda satu sama lain, tergantung dari kebijakan intern yang berlaku. Namun secara garis besar, Rivai (2018:359)

membagi kompensasi tersebut menjadi dua bagian yaitu : Kompensasi tidak langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran pegawai dalam bentuk upah, gaji, insentif dan kompensasi tidak langsung atau *benefit* terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung.

Untuk lebih jelasnya penguraian atas kompensasi finansial dan non finansial dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial

Menurut Simamora (2016:459) mengemukakan bahwa kompensasi finansial adalah merupakan imbalan yang dinilai di dalam dan diri mereka sendiri. Kompensasi bersifat internal bagi individu dan normalnya berasal dari keterlibatan dalam aktivitas-aktivitas atau tugas tertentu. Imbalan intrinsik melekat pada aktivitas itu sendiri dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan orang lain atau hal lainnya.

Adapun jenis-jenis kompensasi finansial akan diuraikan satu persatu yaitu :

a. Gaji

Gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dalam sebuah organisasi.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut sebagai kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

d. Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para pegawai. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas seperti asuransi, tunjangan uang pensiun dan lain-lain.

2. Kompensasi Non Finansial

Sebagaimana imbalan finansial dihasilkan secara internal oleh orang itu sendiri, imbalan non finansial dihasilkan secara eksternal oleh seseorang atau sesuatu yang lainnya. Kompensasi non finansial tidak mengikuti kinerja sebuah aktivitas secara alamiah atau secara inheren, namun diberikan kepada seseorang oleh pihak eksternal atau dari luar. Sebagian besar imbalan non finansial dikendalikan dan dibagikan secara langsung oleh organisasi dan lebih berwujud

dari pada imbalan intrinsik. Imbalan non finansial sering diaplikasikan oleh organisasi dalam usaha untuk mempengaruhi motivasi dan perilaku atas kinerja pegawainya.

c) Tujuan Kompensasi

Tujuan pengelolaan sistem kompensasi di dalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia, karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya. Untuk mempertahankan dan menjaga tingkat prestasinya, maka motivasi dan komitmen perlu ditingkatkan, karena itu organisasi berkeinginan untuk melakukan kesejajaran sasaran organisasi dan individu.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, manajemen kompensasi tidak dibatasi pada pemberian imbalan jasa dan insentif, misalnya upah atau gaji, bonus, komisi dan pembagian laba, yang berhubungan dengan motivasi ekstrinsik. Hal ini juga berkaitan dengan imbalan non finansial yang memuaskan kebutuhan psikologi pegawai akan varietas dan tantangan pekerjaan, prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kesempatan untuk memperoleh pengembangan keterampilan dan karir, dan pelaksanaan pengaruh yang lebih besar dalam proses pengambilan keputusan.

Sofyandi (2018:159) mengemukakan bahwa tujuan pemberian kompensasi yaitu sebagai berikut :

1. Untuk menjalin ikatan kerjasama antara pimpinan dengan pegawai. Artinya bahwa dengan terjalinnya kerjasama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing.

2. Memberikan kepuasan kepada pegawai. Artinya bahwa melalui kepuasan yang dirasakan para pegawai, maka pegawai akan memberikan prestasinya yang terbaik.
3. Untuk memotivasi pegawai dalam bekerja. Kompensasi dimaksudkan agar pegawai lebih bersemangat untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.
4. Untuk menciptakan disiplin kerja. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin pegawai semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Adapun tujuan pemberian kompensasi menurut Kadarisman (2017:97), adalah untuk menciptakan suatu *system reward* yang adil bagi pihak *employers* dan *employees*. Hasil yang diharapkan adalah bahwa seorang pegawai tertarik pada pekerjaan dan termotivasi untuk bekerja dengan baik untuk *employeer*.

Kompensasi mempunyai tujuan-tujuan positif. Pendapat para pakar tentang tujuan pemberian kompensasi berbagai macam, namun pada prinsipnya sama. Selanjutnya tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2018:120) adalah sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara pimpinan dengan pegawai. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang *qualified* untuk organisasi akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, pimpinan akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Pegawai

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin pegawai akan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

5. *Employee Engagement*

a). *Pengertian Employee Engagement*

Employee engagement adalah komitmen emosional pegawai pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti pegawai benar-benar peduli tentang pekerjaan dan organisasi mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Kruse, 2012:78). Pegawai yang memiliki *engagement* yang tinggi memiliki keyakinan dan mendukung tujuan organisasi, memiliki rasa memiliki, merasa bangga terhadap organisasi di mana dia bekerja dan mempunyai keinginan untuk berkembang dan bertahan dalam organisasi (Bakker dan Laiter, 2017).

Keterikatan pegawai penting di dalam suatu organisasi karena dapat memberikan dampak positif bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Schiemann (2011:206) mengemukakan bahwa: Keterikatan memiliki dampak positif nyata terhadap jumlah hasil yang diinginkan; retensi pegawai, kinerja, kualitas, kepuasan dan loyalitas pegawai, serta kinerja finansial.

Employee engagement merupakan gagasan penting dalam perilaku organisasi yang banyak ditulis oleh para praktisi dan organisasi. *Employee engagement* memang sudah menjadi perhatian dari para praktisi dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam *employee engagement* merupakan rasa yang

mendalam dan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga mengambil tindakan positif untuk memajukan reputasi dan kepentingan organisasi.

Employee engagement bukan merupakan sikap, melainkan tingkat di mana seorang individu penuh perhatian dan senang dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pegawai diharapkan mempunyai *engagement*, suatu keterikatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi dan rasa memiliki (*ownership*) terhadap pekerjaan dan organisasi. Di dalam terminologi ini, termasuk pula didalamnya timbulnya rasa saling percaya (*trust*), loyalitas terhadap pekerjaan dan organisasi, serta kebanggaan terhadap organisasi dan semangat bekerjasama. Kondisi-kondisi tersebut yang kemudian melahirkan istilah *employee engagement*.

Konsep *employee engagement* menjadi penting dalam mengkonseptualisasikan dan menentukan peranan modal manusia terhadap kinerja organisasi. Konsep ini diperkenalkan oleh Gallup pada tahun (2014) secara *empirical* pada unit bisnis, pusat kesehatan serta unit pendidikan, ketika pegawai sudah terikat (*engaged*) dengan suatu organisasi maka pegawai memiliki suatu kesadaran terhadap bisnis.

Kesadaran akan bisnis organisasi ini yang membuat pegawai akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya terhadap organisasi. Riset menunjukkan bahwa pegawai yang terikat (*engaged employee*) merupakan pegawai yang lebih produktif. Pegawai yang memberikan kemampuan terbaik akan berakibat pada performa organisasi. Saks (2016) menyatakan bahwa banyak yang mengklaim bahwa *employee engagement* memprediksi *employee outcomes*, kesuksesan organisasi dan kinerja keuangan.

Lebih jauh Luthans (2016) *engagement* merupakan gagasan multidimensi, pegawai dapat secara emosi, kognitif, atau fisik terikat. *Engagement* terjadi ketika seseorang secara sadar, waspada dan atau secara emosi terhubung dengan orang lain.

Engagement selama ini dikenal luas sebagai konsep yang dapat memberikan informasi mengenai tingkat keterikatan pegawai terhadap faktor organisasi. Faktor ini mendorong pegawai untuk melakukan usaha yang maksimal melebihi yang diharapkan. Bahkan faktor keterikatan ini juga mempengaruhi keputusan pegawai untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Oleh sebab itu, organisasi yang ingin berhasil dan sukses perlu memiliki strategi dalam *employee engagement* agar tidak kehilangan produktivitas pegawai -pegawai terbaiknya. Pegawai dikatakan *engaged* terhadap pekerjaan yang mereka geluti jika pegawai tersebut dalam aktivitas pekerjaannya menurut Aprinto, Kuswanda, dan Chosasih (2016:123) menggambarkan perilaku berikut :

- a) *Stay*, pegawai berkeinginan untuk tetap bekerja di organisasi dalam jangka waktu yang lama.
- b) *Say*, pegawai selalu mengatakan hal-hal positif tentang organisasi di mana mereka bekerja kepada relasi, pelanggan, dan calon pegawai /mahasiswa potensial dan berprestasi.
- c) *Strive*, pegawai bekerja dengan kemampuan terbaiknya dan berkontribusi penuh agar visi dan misi organisasi dapat tercapai.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2014:5) menjabarkan tiga indikator dalam mengukur karakteristik tersebut, yaitu:

a) *Vigor*

Ditandai dengan tingkat energi yang tinggi serta ketahanan dan kemauan untuk berusaha, tidak mudah untuk menyerah dan memiliki keteguhan dalam menghadapi kesulitan.

b) *Dedication*.

Mengacu pada keterlibatan seseorang terhadap pekerjaannya, perasaan antusias dan bangga terhadap pekerjaan serta merasa terinspirasi oleh pekerjaan yang dilakukannya.

c) *Absorption*

Merujuk kepada perasaan yang sepenuhnya terkonsentrasi pada suatu pekerjaan, fokus pada pekerjaannya, dan sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaan sehingga mengabaikan hal lain yang ada di sekitar dan merasa waktu begitu cepat berlalu ketika bekerja.

b) Manfaat *Employee Engagement*

Peran *Employee Engagement* sangat membantu suatu organisasi maupun organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, agar lebih mendalam mengenai *Employee Engagement* maka akan diulas pada paragraf berikutnya. Lockwood (2015) 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.

Manfaat dari *employee engagement* diungkapkan oleh Siddhanta dan Roy (2010:171) yang menyatakan bahwa *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi organisasi melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai produktivitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profibilitas. Kinerja pegawai menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya *employee engagement* yang tinggi. Hal tersebut diungkapkan pula oleh Robinson, et.al. (dikuti oleh Little, 2016:113) yang menyatakan bahwa pegawai yang memiliki kaitan kuat dengan organisasi akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan organisasi.

Albrecht (2018:312) menjelaskan bahwa: *employee engagement as a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption*. Keterikatan sebagai hal yang positif, suatu keadaan yang berhubungan dengan pekerjaan-pekerjaan yang memiliki karakteristik antara lain *vigor, dedication* dan *absorption*.

Hal-hal yang mendorong pegawai agar *employee engagement* terhadap pekerjaannya antara lain :

- a) Visi, misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- b) Terjadi komunikasi yang baik di lingkungan kerja
- c) Manajemen memperhatikan saran dari pegawai dalam mengambil keputusan.

- d) Manajemen kinerja adil dan objektif
- e) Karier mempertimbangkan keinginan/aspirasi pegawai
- f) Kompensasi yang bersaing dengan organisasi lain.

6. Kinerja Pegawai

a) Pengertian Kinerja Pegawai

Untuk memiliki sumber daya manusia yang terlatih dan terampil sebuah organisasi bisnis dapat melakukan pelatihan, pendidikan, dan bimbingan bagi sumber daya manusianya. Hanya saja, untuk menghasilkan prestasi kerja atau kinerja yang tinggi seseorang pegawai tidak hanya perlu memiliki keterampilan, tetapi pegawai juga harus memiliki keinginan dan kegairahan untuk berprestasi tinggi.

Kinerja adalah perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Wibowo (2016:47). Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di organisasi tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi.

Menurut Moheriono yang dikutip oleh Hakim (2014:3) mengatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran,

tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sinambela (2016:5) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibenakan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Sembiring (2017:81) mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning*.

Sedarmayanti (2017:50) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting. Kinerja pegawai merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi dari ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja pegawai bersangkutan.

Berdasarkan pengertian kinerja pegawai tersebut di atas, dapatlah ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan mengarahkan sumber daya yang dimilikinya baik berupa kecakapan, keterampilan juga pengalaman dan kesungguhan hatinya hingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Kinerja pegawai adalah tingkat kemampuan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan salah satu ukuran yang tegas yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam kenaikan pangkat dan jabatan seseorang. Kinerja pegawai juga mendorong pegawai untuk mempertinggi pengetahuan, kecakapan serta wawasannya dalam rangka mengejar prestasi kerjanya karena dengan memiliki pengetahuan, kecakapan dan wawasan yang semakin luas dan tinggi disertai prestasi kerja yang baik maka akan mendapatkan penghargaan yang layak dari organisasi.

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalahtafsirkan sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Barangkali kesalahan paling serius yang dilakukan pada saat memutuskan apa yang akan dievaluasi adalah dengan menganggap bahwa kinerja itu unidimensional yakni bahwa semua individu adalah pelaksana baik, pelaksana buruk, atau diantara keduanya. Sebuah skala tidak dapat menggambarkan secara memadai kemajemukan kinerja semua pegawai. Terdapat beragam dimensi kinerja,

banyak di antaranya yang tidak berhubungan. Seseorang mungkin sangat tinggi pada satu dimensi, namun rendah pada dimensi lainnya.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2017:51) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

“1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)

2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)

3. Inisiatif (*Initiative*)

4. Kemampuan (*Capability*)

5. Komunikasi (*Communication*)”

Indikator kinerja pegawai di atas akan dibahas di bawah untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3. Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

b) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dengan demikian, penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual. Tidak sedikit sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian, sehingga harus diperhitungkan dan dipertimbangkan dengan wajar. Penilaian kinerja dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang baik pada tenaga kerja yang baru dinilai kinerja/keragaannya.

Penilaian kinerja berbicara tentang kinerja pegawai dan akuntabilitas. Di tengah kompetisi global, organisasi menuntut kinerja yang tinggi. Seiring dengan itu, kalangan pegawai membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka

sebagai pedoman perilakunya di masa depan. Penilaian kinerja pada prinsipnya merupakan salah satu aktivitas dasar departemen sumberdaya manusia kadang-kadang disebut juga dengan telaah kinerja, penilaian pegawai, evaluasi kinerja, evaluasi pegawai atau penentuan peringkat personalia. Semua istilah tadi berkenaan dengan proses yang sama.

Menurut Leon C. Mengginson dalam Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa penilaian kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Wijayanto (2015:259) mengatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal* atau *performance review*) diantaranya dilakukan untuk memberikan umpan balik kepada pegawai sebagai upaya memperbaiki kinerja pegawai dan organisasi.

Sedangkan Rachmawati (2018:39) mengemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk melihat seberapa baik kinerja seorang pegawai di masa lalu dan sebagai umpan balik agar pegawai tersebut dapat meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang.

Penilaian kinerja terhadap tenaga kerja biasanya dilakukan manajemen/penyelia penilai yang hierarkinya langsung di atas tenaga kerja yang bersangkutan atau manajemen/penyelia yang ditunjuk untuk itu. Hasil penilaian kinerja tersebut disampaikan kepada manajemen tenaga kerja untuk mendapatkan kajian dalam rangka keperluan selanjutnya, baik yang berhubungan dengan pribadi tenaga

kerja yang bersangkutan maupun yang berhubungan dengan pengembangan organisasi.

Alwi (2017:177) mendefinisikan bahwa penilaian terhadap kinerja pegawai adalah merupakan bagian dari proses staffing dimana proses ini dimulai dari proses rekrutmen, seleksi orientasi, penempatan, *job training* awal dan proses penilaian kinerja.

Tujuan penilaian kinerja untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumberdaya manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja yaitu :

1. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Penilaian kinerja berbicara tentang kinerja pegawai dan akuntabilitas. Di tengah kompetisi global, organisasi menuntut kinerja yang tinggi. Seiring

dengan itu, kalangan pegawai membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya di masa depan.

Penilaian kinerja pada prinsipnya adalah merupakan salah satu aktivitas dasar departemen sumberdaya manusia yang kadang-kadang disebut juga dengan telaah kinerja, penilaian pegawai, evaluasi kinerja, evaluasi pegawai atau penentuan peringkat personalia. Semua istilah tadi berkenaan dengan proses yang sama.

Apabila penilaian kinerja dapat dilakukan secara baik dan objektif maka akan dapat diperoleh manfaat-manfaat yang akan dapat dirasakan, baik oleh manajer sebagai penilai, pegawai yang dinilai, dan organisasi secara keseluruhan. Manfaat-manfaat yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi manajer penilai

Dengan melakukan penilaian objektif, maka penilai atau manajer akan mudah mengidentifikasi beberapa hal mengenai pegawai yang akan dinilai, seperti kekuatan dan kelemahan pegawai, beberapa masalah yang dihadapi, masalah potensial serta kebutuhan akan program pelatihan.

2. Manfaat bagi pegawai

Karena yang dinilai itu adalah pegawai, maka pegawai akan memperoleh kesempatan untuk mengekspresikan pandangannya, mengetahui kekuatan dan kelemahan dirinya, memiliki kesempatan untuk mendiskusikan tujuan organisasi atau departemen, dan mengidentifikasi peranan dirinya.

3. Manfaat bagi organisasi

Secara umum, penilaian kinerja pegawai memberikan manfaat untuk meningkatkan kinerja individu, meningkatkan kinerja departemen, adanya

efisiensi, meningkatnya kualitas produksi atau pelayanan. Organisasi juga dapat menggunakan penilaian kinerja sebagai alat pengambilan keputusan dalam rangka menetapkan kompensasi dan proporsi jabatan.

Manfaat lain yang diharapkan dengan adanya penilaian kinerja pegawai adalah ; mendorong peningkatan prestasi kerja yang dinilai, sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan/kompensasi, dapat digunakan untuk kepentingan mutasi, dipergunakan untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan, serta membantu para pegawai menentukan rencana karir.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/diberikan. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi, dan dengan demikian, pada kisaran beberapa gaji sepatutnya diberikan kepada pekerjaan itu. Sementara penilaian kinerja dapat menunjukkan bahwa seseorang adalah pemrogram komputer terbaik yang dimiliki organisasi, evaluasi pekerjaan digunakan untuk memastikan bahwa pemrogram tadi menerima gaji maksimal untuk posisi programmer komputer sesuai dengan nilai posisi tersebut bagi organisasi.

Harus disadari oleh manajemen pada seluruh hierarki organisasi bahwa penilaian kinerja penting artinya dan banyak fungsinya. Organisasi-organisasi melakukan penilaian kinerja bagi setiap para tenaga kerjanya dengan sangat rendah, bahkan dapat merugikan tenaga kerja itupun kalau mungkin dikerjakan. Misalnya di bidang kompensasi berdasarkan kinerja, penilaian kinerja dapat menyebabkan

sinisme dan kepercayaan bahwa kompensasi dan kinerja/keragaan tidak ada kaitannya. Meskipun menurut berbagai pernyataan dan kebijakan umum (*general policy*) dikatakan bahwa memang demikian. Meskipun tidak banyak diketahui tentang bagaimana melakukan penilaian kinerja yang efektif, tentu terdapat hal-hal yang benar dan salah dalam pelaksanaan penilaian kinerja.

Kegunaan dari pada penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam organisasi.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektivan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai *performance* yang baik.
7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan pegawai.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.

10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan atau pedoman dalam penulisan tesis selanjutnya adalah dengan mengacu dari penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.1.

PENELITIAN SEBELUMNYA

Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Max Saleleng dan Agus Supandi Soegoto (2015)	Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, pelatihan, dan kompensasi baik secara bersama maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.
Bayu Saptianingsih (2010)	Pengaruh kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Bagian Produksi Karyawan PT Nyonya Meneer Semarang.	Analisis regresi berganda	Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, Ada pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai .

Vivien Reni Ambarsari, Khuzaini dan Prijati (2021)	<i>Employee Engagement</i> memediasi pengaruh dukungan organisasi, lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai	Analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji tes sobel untuk menganalisis pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> memediasi secara parsial pengaruh dukungan organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Politeknik Perkapalan negeri Surabaya.
An Rini Widyastuti dan Nanda Tri Adhi Erlangga, E.S (2021)	<i>Employee Engagement</i> ditinjau dari Motivasi Kerja pada Pegawai	Analisis korelasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan <i>employee engagement</i> pada karyawan di Institusi X
Rahayu, VT. Ariyani, V. dan IS Kurniawan (2013)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN Cabang Madiun	Metode Regresi berganda	Temuan menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap ki-

			nerja pegawai, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai .
Febriani, Ni Made Tina dan Ayu Desi Indrawati (2013)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, serta lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan Hotel The Nichie Bali	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian bahwa motivasi, kompensasi serta lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel The Niche Bali. Secara parsial variabel motivasi, kompensasi serta lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel The Niche Bali. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh dominan di banding variable lain
Pranitasari, Diah, Rieka Nuriandini dan Lilik Trianah (2012)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Employee Engagement</i> (Studi kasus pada PT. Summarecon Agung, Tbk)	SmartPLS 2.0	Hasil penelitian bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i>
Yusuf, Rika, M, Rita, N. Taroreh dan Genita, G.Lumintang (2019)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> , Beban kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Indospice di Manado	SmartPLS 2.0	Hasil penelitian bahwa <i>Employee Engagement</i> , Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

			<p>Karyawan pada CV. Indospice di Manado. (2) <i>Employee Engagement</i> berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado (3) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado (4) Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado.</p>
Henifah (2018)	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Kedungbanteng Kabupaten Tegal</p>	<p>Analisis regresi linear berganda</p>	<p>Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kedungbanteng Kabupaten Tegal yaitu sebesar 84,4% sedangkan sisanya sebesar 15,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini</p>
Hakim (2019)	<p>Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja</p>	<p>Analisis inferensi, analisis</p>	<p>Tiga temuan utama yang dihasilkan oleh penelitian ini</p>

	terhadap Kinerja Karyawan PT. Injakayu Terpadu Gunung Putih Bogor	regresi berganda	sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu 1). Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2). Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 3). Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
--	---	------------------	---

Sumber : Hasil Penelitian Terdahulu

C. Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini dikemukakan kerangka konseptual yang akan diuraikan hubungan diantara variabel yang akan diteliti yang berupa hubungan kausal antara variabel satu dengan variabel lainnya baik sebagai independent variabel maupun dependent variabel yang disusun berdasarkan telaah teori dan hasil penelitian terdahulu sebagai studi empiris. Kerangka konseptual dalam penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Employee Engagement* pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat

Motivasi kerja merupakan hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan bekerja melakukan sesuatu (Malthis, 2016:73). Lebih lanjut (Veithzal, 2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, Seseorang yang termotivasi dalam pekerjaannya maka dirinya secara tidak langsung menunjukkan

keterikatan pada pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi dan terlibat dalam organisasi cenderung berkontribusi lebih dalam hal produktivitas dan keterikatan kerja (Mehta & Mehta, 2013). Karyawan yang memiliki persepsi bahwa organisasi memberikan dukungan dan peduli terhadap kesejahteraannya, maka karyawan akan menunjukkan kinerjanya dengan tingkat absensi yang menurun serta akan selalu berusaha terhadap pencapaian tujuan perusahaan/organisasi. Ketika karyawan percaya bahwa organisasi tempat bekerja memperhatikan kesejahteraan, karyawan juga akan memenuhi kewajiban dan tanggungjawabnya pada organisasi dengan menjadi lebih terikat. Peran dukungan organisasi mempengaruhi terjadinya keterikatan kerja, karena adanya perhatian dari organisasi dapat menimbulkan keterikatan kerja yang baik. Penelitian An Riwi Widyastuti Nanda Tri Adhi Erlangga E.S (2021) menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan employee engagement pada karyawan di Institusi "X".

2. Pengaruh lingkungan fisik terhadap *employee engagement* pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat

Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai. Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik dapat

memberikan kepuasan kerja bagi pegawai, sehingga dengan adanya rasa puas tersebut maka akan memberikan rasa *employee engagement* yang merupakan keadaan dimana karyawan merasa positif dan puas terhadap pekerjaan dan kenyamanan pada karyawan. Penelitian Pranitasari, Diah, Rieka Nuriandini dan Lilik Trianah (2012) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement*.

3. Pengaruh kompensasi terhadap *employee engagement* pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

Penelitian yang dilakukan oleh Akhter dkk (2016) menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini kompensasi memainkan peran penting sekali. Pada tahun 2016, Nordin dkk telah melakukan penelitian dan menghasilkan bahwa kompensasi ini berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai puskesmas mempunyai keinginan atau motivasi yang tinggi tentang pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan faktor dari dirinya sendiri maupun dari luar sehingga berdampak pada pegawai puskesmas berusaha keras untuk mencapai prestasi (target) dan ingin mengetahui seberapa baik bekerja dan ketika bekerja fokus pada pekerjaan, hal ini berdampak pada pekerjaan pegawai yang tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutisna (2008) menunjukkan bahwa antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang nyata. Bentuk hubungannya agak lemah. Semakin baik

motivasi kerja karyawan maka akan semakin baik kinerjanya. Karyawan dengan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja yang tinggi dalam pekerjaannya maka dalam dirinya cenderung akan mempunyai kinerja yang tinggi.

5. Pengaruh Lingkungan Fisik terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

Dari hasil penelitian dapat ditunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hal ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik, dan kompensasi yang adil dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lewa dan Subowo (2005) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa faktor lingkungan kerja fisik yang baik, dan kompensasi yang adil dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kedungbanteng Kabupaten Tegal sebagai tenaga kesehatan akan melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan keselamatan masyarakat dalam meningkatkan derajat kesehatan sehingga mempunyai komitmen yang tinggi dalam bekerja, hal ini menunjukkan bahwa ada atau tidak adanya kompensasi, besar atau kecil kompensasi tidak berpengaruh pada pekerjaan pegawai.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori hubungan antara kompensasi dengan kinerja, Syarifudin (2005) melakukan kajian tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan kesimpulan bahwa kesesuaian penghasilan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini karena sebagian besar pegawai Puskesmas Kedungbanteng adalah Pegawai Negeri Sipil. Penelitian lain yang dilakukan oleh Carlson et al. (2016) juga menemukan pemberian kompensasi tunai yang kompetitif dapat memberikan dampak yang positif bagi performa perusahaan.

7. Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

Dengan adanya pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui upaya meningkatkan *employee engagement*. Robinson et al. (2014) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan.

Employee engagement tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja, namun *employee engagement* juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berkaitan dengan hubungan *employee engagement* dengan kepuasan kerja, hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Chemaa dkk, (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Theozard (2015) menyatakan bahwa adanya hubungan positif dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di rumah sakit. Anitha (2014) juga melakukan penelitian serupa dan hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari *employee engagement* dengan kinerja karyawan. Dimensi yang dimaksud adalah Vigor, Absorption, dan Dedication.

8. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

Setiap pegawai tentunya memiliki kinerja yang berbeda, dan memiliki kinerja pegawai yang berbeda dan hal ini berbeda karena didasari oleh kebutuhan dan keinginan setiap pegawai yang berbeda-beda. Dan tentunya peran sesama rekan kerja dan manajer pun penting untuk mendorong motivasi kerja dan tercapainya kinerja pegawai, oleh karena itu, mengharuskan manajer untuk dapat memberikan motivasi kerja yang positif kepada pegawainya dalam menjalankan tugasnya. *Employee engagement* adalah rasa ketertarikan pegawai terhadap organisasinya yang menimbulkan semangat dan melakukan aktivitasnya dalam bekerja dengan efektif dan memiliki keyakinan dapat menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan baik. Penelitian Hania, Rabia Nur (2019), Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan dengan disiplin kerja dan *employee engagement* sebagai variabel mediasi di Bagian Keuangan RS X.

9. Pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

Pegawai tidak hanya handal, tetapi juga memiliki loyalitas dan komitmen, serta bersedia untuk memberikan kinerja lebih bagi organisasi, atau biasa disebut dengan karyawan yang memiliki *employee engagement*. Untuk meningkatkan *employee engagement* maka perlu diperhatikan lingkungan fisik yang ada disekeliling tempat bekerja. Untuk membentuk sikap *engagement* pada pegawai maka ada 3 faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi yaitu : manajemen dan kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Keterikatan secara fisik dapat diartikan pegawai yang terlibat di dalam tugas-tugas, baik secara individu ataupun dalam sebuah tim. Keterikatan secara kognitif yaitu pegawai yang memiliki perhatian lebih terhadap tugas, perannya di lingkungan pekerjaan, dan keyakinan karyawan mengenai organisasi serta para pemimpinnya. Sedangkan keterikatan secara emosional ditunjukkan dengan pegawai mampu membangun hubungan dengan pegawai lain maupun atasannya. Selanjutnya menurut Kahn (1990 : 694) mengungkapkan pegawai yang memiliki level *engagement* tinggi cenderung akan memiliki sifat aktif, menikmati pekerjaan, dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan serta memiliki kecenderungan loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian Ambarsari, Vivien Reny, et.al. (2021) Hasil uji tes sobel menunjukkan bahwa *employee engagement* memediasi secara parsial pengaruh dukungan organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

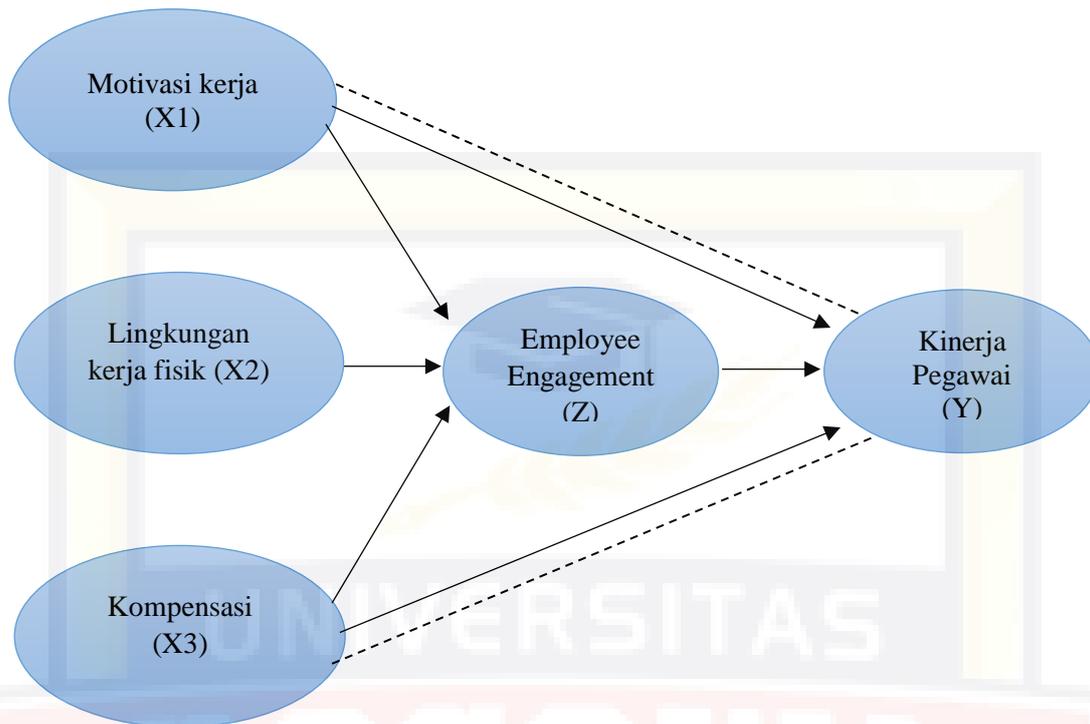
10. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

Federman (2019:44) menyampaikan bahwa salah satu dari penggerak *employee engagement* adalah insentif dan pengakuan. Insentif dan pengakuan merupakan bagian dari kompensasi finansial dan non finansial. Thomas (2010:12) menyampaikan pendapatnya bila organisasi hanya menginginkan kepatuhan terhadap pekerja, maka mereka membelinya dengan uang dan keuntungan nyata

lainnya. Imbalan ekstrinsik tidak berasal dari pekerjaan itu sendiri; mereka disalurkan oleh supervisor untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan benar dan peraturan diikuti. Mereka termasuk kompensasi seperti gaji, bonus, komisi, tunjangan-tunjangan, dan penghargaan tunai. Pegawai dengan tingkat *engagement* yang tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi terhadap organisasi, sehingga berpengaruh di dalam menyelesaikan pekerjaan.

Thomas (2009:155) menyatakan bahwa bahwa kompensasi non finansial mampu memengaruhi *employee engagement* seperti halnya dukungan dari atasan atau manajer dengan memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk saling bertatap muka, berbicara, dan berbagi tentang *passion*/bakat satu sama lain sehingga anggota tim akan lebih mudah untuk mengisi kekosongan. Adanya dukungan dari seorang atasan atau manajer akan mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan lebih baik dan para pegawai akan merasa nyaman untuk bekerja pada organisasi tersebut. Penelitian Maulidiyah, Zahrotul (2020) menemukan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat digambarkan dalam bentuk kerangka pikir sebagai berikut :



Gambar 2.1

KERANGKA PIKIR

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir dan penelitian sebelumnya maka dirumuskan hipotesis sebagai jawaban sementara atas masalah pokok yang telah dikemukakan dapat dilihat melalui uraian berikut ini :

- 1) Bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
- 2) Bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
- 3) Bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
- 4) Bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

- 5) Bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
- 6) Bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
- 7) Bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
- 8) Bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
- 9) Bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
- 10) Bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausalitas, dimana penelitian ini bermaksud untuk melihat variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Penelitian ini bermaksud untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan pengaruh variabel antara satu sama lain. *Causalitas Comparative* atau hubungan sebab akibat. Pendekatan dasar kausal komparatif melibatkan kegiatan peneliti yang diawali dari mengidentifikasi pengaruh variabel satu terhadap variabel lainnya, kemudian mencari kemungkinan variabel penyebabnya, dalam hal ini pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui *Employee Engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, yang beralamat di Jalan Abdul Malik Pattana Endeng No.02 Rangsang Mamuju. Waktu yang digunakan selama melakukan penelitian dimulai dari bulan Oktober sampai dengan bulan Desember tahun 2021.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2017:119). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 102 Orang pegawai.

2. Sampel

Mengingat bahwa jumlah populasi cukup banyak, maka penentuan jumlah sampel dengan menggunakan teori slovin dikemukakan oleh Saptutyingsih (2020:139) dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{102}{1 + 102 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{102}{1,25}$$

$n = 81,60$ responden atau dibulatkan menjadi 82 orang

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah penarikan sampel berdasarkan kriteria (*purposive sampling*). Hal ini didasari dari Pegawai yang mempunyai masa kerja lebih dari dua tahun, serta Pegawai yang terlibat langsung dalam penanganan masalah.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala sebagai alat pengumpul data. Skala adalah sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh

jawaban dari responden. Skala yang digunakan berisi pernyataan mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui *Employee Engagement*. Responden diminta untuk mengisi setiap pertanyaan dengan membuat tanda *check list* (√) pada kolom yang sesuai.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model skala likert. Jawaban dari setiap instrumen dalam penelitian ini memiliki tingkatan dari yang tertinggi (sangat positif) sampai yang terendah (sangat negatif). Pada skala penelitian ini digunakan lima pilihan jawaban, menurut Sunyoto (2015:95) yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RR) dan tidak setuju (ST), sangat tidak setuju (STS) Skoring untuk merespon jawaban pada skala adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
SKOR PENGUKURAN SKALA

Pilihan	Pernyataan	
	Vavorable	Unvavorable
Sangat setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak setuju	2	4
Sangat tidak setuju	1	5

Sumber : Sunyoto (2015 :95)

E. Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdapat tiga macam jenis variabel, yaitu variabel terikat (variabel dependen) merupakan variabel yang tergantung dengan variabel yang lainnya dan variabel bebas (variabel independen) merupakan variabel yang tidak memiliki ketergantungan terhadap variabel yang lainnya. serta variabel mediasi. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Variabel terikat

Variabel terikat adalah variabel yang menjadi titik fokus utama di dalam penelitian. Analisis terhadap variabel dependen dapat memungkinkan untuk menemukan jawaban atau solusi suatu masalah, dalam penelitian ini, variabel terikat yang digunakan adalah kinerja pegawai (Y).

2. Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen secara negatif maupun positif, variabel ini bisa di sebut bebas karena variabel ini tidak dipengaruhi oleh variabel sebelumnya dan hanya dipengaruhi variabel sesudahnya, dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah motivasi kerja (X1), Lingkungan kerja fisik (X2) dan Kompensasi (X3)

3. Variabel antara

Variabel antara adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen dapat juga diartikan variabel ini dapat memperlemah dan memperkuat hubungan antar variabel, dalam penelitian ini variabel antara yang digunakan adalah *Employee Engagement* (Z)

F. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif yaitu :

1. 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 pegawai kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, yang berkaitan dengan Motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui *Employee Engagement*. Pada penelitian ini, jenis data yang dikumpulkan adalah data primer, yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

2. Data Sekunder adalah sumber data 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.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melaksanakan suatu penelitian, sehubungan dengan hal tersebut, dan untuk mendapatkan data yang relevan, serta mendukung terhadap pemecahan masalah dalam penelitian, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara :

- a. Observasi

Observasi yaitu suatu bentuk penelitian yang dilakukan peneliti dengan jalan melakukan pengamatan pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

- b. Wawancara

Wawancara yaitu salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan

cara melakukan tanya jawab atau wawancara secara langsung dengan beberapa responden yang diteliti untuk mendapatkan data-data yang diperlukan terkait dengan penelitian ini.

c. Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan mengumpulkan dokumen-dokumen, literatur, karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini.

d. Kuesioner

Kuesioner yaitu suatu cara pengumpulan data dengan memberikan data atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang telah disebarakan untuk diisi kepada pegawai atau responden, dimana kuesioner-kuesioner yang disebarakan kepada pegawai.

H. Tehnik Analisis Data

1. Uji Statistik Deskriptif.

Uji statistik deskriptif berfungsi untuk menunjukkan gambaran secara statistik data yang diteliti meliputi jumlah data (N), maksimum, minimum, angka rata-rata (*mean*), dan penyimpangan baku (*standard deviation*) dari masing-masing variabel penelitian yaitu : motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui *Employee Engagement*. Pengukuran statistik deskriptif dalam penelitian ini menggunakan SPSS.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

a. Uji Validitas, digunakan untuk mengukur seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut. Item dapat dikata-

kan valid, jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkap suatu yang ingin diungkap pada kuesioner tersebut. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0.30$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0.30 maka butir dalam instrument dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. (Sugiyono, 2009:152)

- b. Uji Reliabilitas, digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kuesioner, yang artinya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Untuk menentukan apakah instrumen tersebut reliabel atau tidak, gunakan batasan sebesar 0.60 (Prayitno, 2017:79)

3. Analisis SEM *Partial Least Square* (PLS).

Penelitian ini menggunakan metode analisis data *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* (PLS) adalah analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran (menguji validitas dan reliabilitas) sekaligus pengujian struktural untuk uji kausalitas. (Jogiyanto dan Abdillah, (2015),

Menurut Ghozali dan Latan (2015), PLS merupakan metode analisis yang powerfull, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi seperti data harus berdistribusi normal dan tidak adanya problem multikolinieritas. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Jogiyanto dan Abdillah (2015) bahwa PLS didesain untuk menyelesaikan regresi berganda, ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian yang kecil (dibawah 100

sampel), terjadi missing values atau adanya data yang hilang dan multikolinieritas. Analisis data untuk penelitian ini menggunakan software *smartPLS* versi 3.0.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Modelling* (PLS-SEM), dengan menggunakan alat analisis sebagai berikut :

1) Uji outer model

Outer model digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Terdapat tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu :

a. Validitas konvergen

Validitas konvergen adalah korelasi antara penilaian indikator refleksi dan penilaian variabel latennya, dimana dengan nilai P-value > 0.05 atau nilai muatan faktor $> 0,05$

b. Validitas diskriminan

Berkaitan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (variabel manifes) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas konvergen terjadi apabila skor yang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi yang tinggi. (Abdillah & Jogiyanto, 2015).

c. *Composite reliability*

Composite reliability mencerminkan reliabilitas semua indikator dalam model. Besaran nilai minimal adalah 0.7, sedangkan nilai idealnya 0,8 atau 0,9. Hasil *composite reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan, ketika di atas 0,7.

2) Analisis *Inner Model* atau *Structural Model*

Struktural model dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk endogen, *stone-geisser Q-square test* untuk prediktif relevan dan uji-t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten endogen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh *substantif*.

Model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model konstruk. *Q-square predictive relevance* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi para-meternya. Nilai *Q-square predictive relevance* lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square predictive relevance* kurang dari 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Penelitian ini juga menggunakan statistik uji-t untuk mengetahui nilai signifikansi dari hubungan antar variabel. (Ghozali, 2018).

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan PLS yaitu dengan melakukan pengujian model struktural (*Inner model*). Uji model struktural ini bertujuan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Evaluasi inner model dilakukan dengan uji *bootstrapping*.

4. Analisis Determinasi R-Square

Model struktural (inner model) dapat dilihat dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen dan *path coefficients* atau t-values tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural (Jogiyanto dan Abdillah, 2015).

a. R-Square

Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif, setelah menghilangkan indikator-indikator yang tidak signifikan dan hanya melibatkan indikator yang signifikan atau yang mendekati signifikan (Ghozali dan Latan, 2015). Semakin tinggi nilai *R-Square*, semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan (Jogiyanto dan Abdillah, 2015).

b. Path Coefficients

Nilai koefisien path menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis (Jogiyanto dan Abdillah, 2015). Analisis ini dilakukan dengan membandingkan nilai *t-table* dengan nilai *t-statistics* yang dihasilkan dari hasil *bootstrapping* dalam PLS. Hipotesis diterima (terdukung) jika nilai *t-statistics* lebih tinggi daripada nilai *t-table* (1,96) dengan signifikansi level 5% atau melalui *P-Value* $\alpha=5\%$, $p\text{-val}=0,05$ (Ghozali dan Latan, 2015).

5. Uji mediasi

Variabel mediasi adalah merupakan variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel *independen* dan variabel *dependen*. Adanya *partial mediation* menunjukkan bahwa Z bukan satu-satunya pemediasi hubungan X terhadap Y namun terdapat faktor pemediasi lain. Sedangkan *full mediation* menunjukkan

bahwa Z memediasi sepenuhnya hubungan antara X terhadap Y. Sehingga dalam membuktikan Z dapat memediasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dapat dilakukan melalui proses *bootstrapping* dalam *smartpls 3*

I. Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan variabel yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui *Employee Engagement*, maka Secara operasional variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 3.2

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.	a) Balas jasa b) Kondisi kerja c) Fasilitas kerja d) Prestasi kerja e) Pengakuan dari atasan Menurut Affandy (2018:29)	Skala Likert
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	a) Bangunan tempat kerja b) Ruang kerja yang longgar c) Tersedianya peralatan yang cukup memadai. d) Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.	Skala Likert

		e) Tersedianya tempat istirahat bagi pegawai untuk melepas lelah, Siagian (2019:17)	
Kompensasi (X3)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka.	a) Gaji b) Insentif c) Tunjangan Penghasilan pegawai d) Tunjangan pension Simamora (2016:459)	Skala Likert
<i>Employee Engagement</i> (Z)	<i>Employee Engagement</i> merupakan rasa yang mendalam dan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga mengambil tindakan positif untuk memajukan reputasi dan kepentingan organisasi.	a) <i>Vigor</i> b) <i>Dedication</i> . c) <i>Absorption</i> Schaufeli dan Bakker (2014:5)	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.	a) Kualitas Kerja (<i>Quality of work</i>) b) Ketetapan Waktu (<i>Pomptnees</i>) c) Inisiatif (<i>Initiative</i>) d). Kemampuan (<i>Capability</i>) e). Komunikasi (<i>Communication</i>) Sedarmayanti (2017:51)	Skala Likert

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profil Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat

Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Provinsi Sulawesi Barat, saat itulah pula awal mula dibentuknya Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat yang ditetapkan dengan Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 23 Tahun 2007 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, susunan Organisasinya berubah dimana awalnya hanya terdiri dari Sekretaris DPRD, Bagian Persidangan, Bagian Umum dan Humas berubah menjadi Bagian Persidangan, Bagian Umum, Bagian Keuangan dan Bagian Humas.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 32 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Susunan Organisasi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Daerah Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Sekretariat DPRD dipimpin oleh seorang Sekretaris DPRD yang dalam melaksanakan tugasnya secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 56 Tahun 2019 tentang Pedoman Nomenklatur dan Unit Kerja Sekretariat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota, maka Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 40 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Gubernur Nomor 35 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 40 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Barat sudah tidak sesuai, sehingga perlu diganti; bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Barat;

Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD Provinsi. Sekretariat DPRD sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh sekretaris DPRD Provinsi yang dalam melaksanakan tugasnya secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD Provinsi dan secara administratif bertanggung jawab kepada gubernur melalui sekretaris Daerah Provinsi. Sekretaris DPRD Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diangkat dan diberhentikan dengan keputusan gubernur atas persetujuan pimpinan DPRD Provinsi setelah berkonsultasi dengan pimpinan fraksi.

Sekretariat DPRD Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80 ayat (1) mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Provinsi, serta menyediakan dan mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD Provinsi dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan. Sekretariat DPRD Provinsi dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD Provinsi
- b. Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD Provinsi;
- c. Fasilitasi penyelenggaraan rapat DPRD Provinsi; dan
- d. Penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD Provinsi.

Sekretaris Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1), mempunyai tugas membantu Gubernur dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif.

Sekretaris Daerah dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menyelenggarakan fungsi:

- a. Pengoordinasian penyusunan kebijakan Daerah;
- b. Pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah;
- c. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Daerah;
- d. Pelayanan administratif dan pembinaan aparatur sipil negara pada instansi Daerah; dan

- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

2. Visi dan Misi

Visi

“Maju”

Komitmen untuk menjadikan Provinsi Sulawesi Barat yang sejajar dengan provinsi lainnya yang didukung oleh konektivitas wilayah dan daya saing yang tinggi serta berorientasi pada lingkungan.

“Malaqbiq”

Komitmen untuk mewujudkan tata kelola Pemerintahan yang baik berdasarkan kearifan lokal dengan dukungan masyarakat yang berpengetahuan, berketerampilan, berbudaya dan religious.

Misi

- a. Membangun sumber daya manusia yang berkualitas, berkepribadian dan berbudaya
- b. Membangun dan menguatkan konektivitas antar wilayah, berbasis unggulan strategis
- c. Mendorong pengarusutamaan lingkungan hidup untuk pembangunan berkelanjutan
- d. Mewujudkan pemerintahan bersih, modern dan terpercaya
- e. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inovatif dan berdaya saing tinggi

3. Struktur Organisasi

Dalam menyelenggarakan pemerintahan, Sekretariat DPRD mempunyai tugas pokok menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok diatas, Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat mempunyai fungsi dan kewenangan:

1. Pelaksanaan administrasi kesekretariatan DPRD;
2. Pelaksanaan administrasi keuangan DPRD;
3. Pelaksanaan fasilitasi penyelenggaraan rapat DPRD dan;
4. Penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD.

Susunan organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 32 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Susunan Organisasi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Daerah Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Barat terdiri atas :

1. Sekretaris DPRD;
2. Bagian Persidangan dan Perundang-Undangan;
3. Bagian Umum dan Keuangan;

Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan;

Sekretariat DPRD Provinsi, terdiri atas:

- f. Bagian Umum dan Keuangan;
 - g. Bagian Persidangan dan Perundang-undangan; dan
 - h. Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan.
1. Bagian Umum dan Keuangan, terdiri atas:
- a. Subbagian Program dan Keuangan; dan
- Subbagian Program dan Keuangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 84 huruf
- a) Mempunyai tugas:
 - a. Menyusun bahan perencanaan;
 - b. Menyusun RKA dan DPA baik murni maupun perubahannya;
 - c. Menyusun perencanaan kebutuhan rumah tangga DPRD;
 - d. Merencanakan kebutuhan perlengkapan sekretariat DPRD;
 - e. Merencanakan pemverifikasian keuangan;
 - f. Memverifikasi pertanggungjawaban keuangan;
 - g. Mengoordinasikan kepada PPTK, Bendahara dan pembantu PPK untuk pengajuan SPP dan SPM UP/ GU/TU/LS;
 - h. Memverifikasi perencanaan kebutuhan rumah tangga;
 - i. Memverifikasi kebutuhan perlengkapan sekretariat DPRD;
 - j. Merencanakan penatausahaan keuangan;
 - k. Menyusun pengadministrasian dan pembukuan keuangan;
 - l. Mengoordinasikan kepada PPTK dan Bendahara dalam pelaksanaan belanja dan pertanggung jawaban keuangan;
 - m. Melaksanakan pengelolaan keuangan Pimpinan, Anggota dan Sekretariat DPRD;

- n. Menganalisis laporan keuangan;
 - o. Menganalisis laporan kinerja;
 - p. Menyusun laporan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan; dan
 - q. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberika oleh pimpinan
- b. Subbagian Umum, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 84 huruf b, mempunyai tugas:
- a). Melaksanakan surat-menyurat dan naskah dinas Sekretariat DPRD dan pimpinan DPRD;
 - b). Melaksanakan kearsipan;
 - c). Menyusun administrasi kepegawaian;
 - d). Menyusun rencana kerja operasional kegiatan pelayanan administrasi kepegawaian;
 - e). Menyiapkan bahan administrasi kepegawaian;
 - f). Menganalisis kebutuhan dan merencanakan penyediaan tenaga ahli;
 - g). Menyiapkan bahan administrasi pembuatan daftar Urut kepangkatan dan formasi pegawai;
 - h). Mengatur dan memelihara kebersihan kantor kompleks Sekretariat DPRD;
 - i). Mengatur dan memelihara halaman dan taman di kompleks Sekretariat DPRD;
 - j). Mengatur dan mengelola keamanan kompleks Sekretariat DPRD;
 - k). Memfasilitasi penyiapan tempat dan sarana rapat dan pertemuan;
 - l). Mengadakan barang dan jasa kebutuhan perlengkapan sekretariat DPRD;

- m). Mendistribusikan dan pengendalian bahan perlengkapan;
- n). Merencanakan pemeliharaan alat-alat perlengkapan;
- o). Menyediakan, mengurus, menyimpan dan mengeluarkan barang untuk keperluan DPRD dan Sekretariat DPRD;
- p). Mengatur pemeliharaan dan pengelolaan bahan bakar kendaraan dinas di Sekretariat DPRD;
- q). Mengatur penggunaan kendaraan dinas dan para pengemudi untuk keperluan DPRD dan Sekretariat DPRD;
- r). Melaksanakan pemeliharaan sarana, prasarana dan gedung; dan
- s). Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Pimpinan

2. Bagian Persidangan dan Perundang-undangan

Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 huruf b, mempunyai tugas melaksanakan rapat-rapat, menyusun Risalah dan membuat Laporan Alat kelengkapan dewan, mengoordinasikan penyusunan dan pembahasan Ranperda serta Pengelolaan Perpustakaan. Bagian Persidangan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menyelenggarakan fungsi:

- a. Menyelenggarakan kajian perundang-undangan;
- b. Memfasilitasi penyusunan program pembentukan peraturan daerah;
- c. Memfasilitasi penyusunan Naskah Akademik dan draf Raperda inisiatif;
- d. Memverifikasi, mengevaluasi dan menganalisis produk penyusunan peraturan perundang-undangan;
- e. Mengumpulkan bahan penyiapan draf Raperda Inisiatif;
- f. Memfasilitasi penyelenggaraan persidangan;

- g. Menyusun risalah rapat;
 - h. Mengoordinasikan pembahasan Raperda;
 - i. Memverifikasi, mengoordinasikan dan mengevaluasi daftar Inventaris Masalah (DIM);
 - j. Memverifikasi, mengoordinasikan dan mengevaluasi risalah rapat;
 - k. Menyelenggarakan hubungan masyarakat.
 - l. Menyelenggarakan publikasi;
 - m. Menyelenggarakan keprotokolan; dan
 - n. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan
- Bagian Persidangan, terdiri atas:
- a. Subbagian Kajian Perundang-undangan; dan
 - b. Subbagian Persidangan, Risalah dan Publikasi.

Subbagian Kajian Perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 huruf a, mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan kajian perundang-undangan;
- b. Membuat konsep bahan penyusunan Naskah Akademik;
- c. Menyusun bahan analisis produk penyusunan perundang-undangan;
- d. Membuat konsep bahan penyiapan Draf Perda inisiatif;
- e. Merancang bahan pembahasan Perda;
- f. Menyusun bahan Daftar Inventarisir Masalah (DIM); dan
- g. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh Pimpinan.

Subbagian Persidangan, Risalah dan Publikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 huruf b, mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program dan jadwal rapat dan sidang;
- b. Menyusun risalah, notulen dan catatan rapat-rapat;
- c. Menyiapkan materi/bahan rapat DPRD;
- d. Memfasilitasi rapat-rapat DPRD;
- e. Menyiapkan bahan penyusunan rancangan Rencana Kerja DPRD;
- f. Menyusun bahan komunikasi dan publikasi;
- g. Merancang administrasi kunjungan kerja DPRD;
- h. Menyusun bahan keprotokolan pimpinan DPRD;
- i. Merencanakan kegiatan DPRD;
- j. Merencanakan keprotokolan pimpinan DPRD; dan
- k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

3. Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan

Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 huruf c, mempunyai tugas melaksanakan fasilitasi dan koordinasi penyusunan perencanaan, pengelolaan keuangan, administrasi perjalanan dinas dan pembuatan laporan. Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi:

- a. Memfasilitasi, memverifikasi, dan mengoordinasikan pembahasan KUA PPAS/KUPA PPAS Perubahan;
- b. Memfasilitasi, memverifikasi, dan mengoordinasikan Pembahasan APBD/APBDP;
- c. Memfasilitasi, memverifikasi, dan mengoordinasikan pembahasan Raperda pertanggung jawaban pelaksanaan APBD;

- d. Memfasilitasi, memverifikasi, dan mengoordinasikan pembahasan laporan semester pertama dan prognosis enam bulan berikutnya;
- e. Memfasilitasi, memverifikasi, dan mengoordinasikan pembahasan laporan keterangan pertanggung jawaban kepala daerah;
- f. Memfasilitasi, memverifikasi, dan mengoordinasikan pembahasan terhadap tindak lanjut hasil pemeriksaan BPK RI;
- g. Memfasilitasi, memverifikasi, dan mengoordinasikan aspirasi masyarakat;
- h. Memfasilitasi, mengoordinasikan dan mengevaluasi rumusan rapat dalam rangka pengawasan;
- i. Memfasilitasi, memverifikasi, dan mengoordinasikan pelaksanaan penerapan kode etik DPRD;
- j. Memfasilitasi, memverifikasi, dan mengoordinasikan dukungan pengawasan penggunaan anggaran;
- k. Memfasilitasi, memverifikasi, dan mengoordinasikan pengawasan pelaksanaan kebijakan;
- l. Memfasilitasi, memverifikasi, dan mengoordinasikan penyusunan pokok-pokok pikiran DPRD; dan
- m. Memfasilitasi, memverifikasi, dan mengoordinasikan persetujuan kerja sama daerah.
- n. Memverifikasi, mengoordinasikan dan mengevaluasi risalah rapat;
- o. Menyelenggarakan hubungan masyarakat;
- p. Menyelenggarakan publikasi;

- q. Menyelenggarakan keprotokolan; dan
- r. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan, terdiri atas:

- a. Subbagian Fasilitasi Penganggaran; dan
- b. Subbagian Fasilitasi Pengawasan.

Subbagian Fasilitasi Penganggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 huruf a, mempunyai tugas:

- a. Merencanakan pembahasan KUA PPAS/KUPA PPAS Perubahan;
- b. Menyusun bahan pembahasan APBD/APBDP;
- c. Menyusun bahan pembahasan Raperda pertanggung jawaban pelaksanaan APBD;
- d. Menyusun bahan pembahasan laporan semester pertama dan prognosis enam bulan berikutnya;
- e. menyusun bahan pembahasan laporan keterangan pertanggung jawaban kepala daerah;
- f. menyusun bahan pembahasan terhadap tindak lanjut hasil pemeriksaan BPK RI; dan
- g. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Subbagian Fasilitasi Pengawasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 huruf b, mempunyai tugas:

- a. Mengkaji ulang rumusan rapat dalam rangka pengawasan;
- b. Merancang bahan rapat-rapat internal DPRD;
- c. Menganalisis bahan dalam pelaksanaan penegakan kode etik DPRD;

- d. Menganalisis bahan dukungan pengawasan penggunaan anggaran;
- e. Menyusun bahan pengawasan pelaksanaan kebijakan;
- f. Memfasilitasi reses DPRD;
- g. Merencanakan kegiatan hearing/dialog dengan pejabat pemerintah dan masyarakat;
- h. Menganalisis data/bahan dukungan jaringan aspirasi;
- i. Menyusun pokok-pokok pikiran DPRD;
- j. Melaksanakan kerjasama Sekretariat DPRD dan DPRD; dan
- k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Berikut ini dikemukakan bagan Struktur Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagaimana tercantum dalam gambar 4.1 yang dapat dilihat melalui gambar berikut ini :

Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI KANTOR SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SULAWESI BARAT



Sumber : Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Bara

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Sebelum membahas lebih jauh mengenai pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui *Employee Engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, maka sebagai hasil penelitian pendahuluan, berikut ini akan diuraikan gambaran umum karakteristik responden yang dinyatakan dalam bentuk tabulasi identitas responden.

Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah sebanyak 102 Orang pegawai. Mengingat jumlah populasi cukup banyak maka untuk penentuan sampel digunakan rumus slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 82 orang responden.

Untuk memudahkan dalam mengidentifikasi responden maka dilakukan karakteristik atau pembagian identitas responden yang didasarkan pada umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, golongan dan status pernikahan. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan gambaran karakteristik responden yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

a) Responden berdasarkan Umur

Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku responden dalam suatu instansi pemerintahan, biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggungjawab responden. Tabulasi umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1
Tabulasi Umur Responden

Umur (Tahun)	Frekuensi Responden	
	Orang	%
26-35	14	17,1
36-45	51	62,2
46-50	14	17,1
> 51	3	3,7
	82	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Dari data tersebut di atas maka dapat diketahui bahwa umur responden yang terbesar adalah umur antara 36-45 tahun yaitu sebanyak 51 orang (62,2%), kemudian disusul oleh responden yang berumur antara 26-35 tahun dan yang berumur antara 46-50 tahun yakni masing-masing sebanyak 14 orang (17,1%). Sehingga dari data tabulasi umur responden maka dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat dan menjadi sampel dalam penelitian ini adalah berumur antara 36-45 tahun.

b) Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku responden. Dalam organisasi jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh responden. Tabulasi data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.2
Tabulasi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	
	Orang	%
Pria	48	58,5
Wanita	34	41,5
	82	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Berdasarkan data mengenai tabulasi jenis kelamin responden maka dapat diketahui bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah responden pria yaitu sebanyak 48 orang (58,5%) dan sisanya adalah wanita yakni sebanyak 34 orang (41,5%). Dari data tabulasi umur responden maka dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata umur pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat dan menjadi sampel dalam penelitian ini adalah didominasi oleh pegawai pria.

c) Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir responden seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seorang responden. Tabulasi data responden berdasarkan pendidikan terakhir yang dimiliki dapat terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Tabulasi Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi Responden	
	Orang	%
SMA	23	28,0
D.3	5	6,1
S.1	51	62,2
S.2	3	3,7
	82	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Berdasarkan tabulasi pendidikan terakhir responden, menunjukkan bahwa data jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan Sarjana (S.1) yaitu sebanyak 51 orang (62,2%), kemudian responden yang mempunyai pendidikan SMA yakni sebanyak 23 orang (28,0%). Sehingga dari data tabulasi pendidikan responden maka dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat dan menjadi sampel dalam penelitian ini adalah lulusan Sarjana.

d) Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja responden adalah menggambarkan atau menguraikan masa tenggang waktu pengabdian seorang pegawai selama bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Untuk mengetahui masa kerja responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Tabulasi Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi Responden	
	Orang	%
6-10 tahun	48	58,5
> 10 tahun	34	41,5
	82	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Dari data di atas tabulasi masa kerja responden, menunjukkan bahwa masa kerja responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah masa kerja antara 6-10 tahun yakni sebanyak 48 orang (58,5%), kemudian masa kerja diatas 10 tahun yakni sebanyak 34 orang (41,5%). Dari data tabulasi masa kerja responden maka dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat dan menjadi sampel dalam penelitian ini adalah mempunyai masa kerja antara 6-10 tahun.

e) Responden berdasarkan Golongan

Golongan pegawai dalam penelitian ini dikelompokkan kedalam dua golongan yakni golongan II dan golongan III. Persentase responden berdasarkan golongan pegawai dalam penelitian ini selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Tabulasi Golongan Responden

Golongan	Frekuensi Responden	
	Orang	%
Golongan II	23	28,0
Golongan III	59	72,0
	82	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Tabel 4.5 menggambarkan deskripsi responden berdasarkan golongan, dimana golongan pegawai yang terbesar dalam penelitian ini adalah golongan III dengan jumlah responden sebanyak 59 orang (72,0%), diikuti oleh responden yang golongan II yakni sebanyak 23 orang (28,0%). Dari data tabulasi golongan responden maka dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat adalah golongan III.

f). Responden berdasarkan Status Pernikahan

Status responden dalam penelitian ini dikategorikan atas 3 bagian yakni status menikah, status belum menikah, serta status duda/janda. Hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Tabulasi Status Responden

Status	Frekuensi Responden	
	Orang	%
Menikah	73	89,0
Belum menikah	4	4,9
Duda/janda	5	6,1
	82	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Berdasarkan data tabulasi status responden maka dari 82 responden yang diteliti, didominasi oleh responden dengan status menikah dengan jumlah responden sebanyak 73 orang (89%), kemudian status janda/duda yakni sebanyak 5 orang (6,1%), sedangkan sisanya belum menikah yakni sebanyak 4 orang (4,9%). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat dan menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai dengan status menikah atau sudah berkeluarga.

2. Indeks Tanggapan Responden mengenai Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 82 responden melalui penyebaran kuesioner. Sebelum membahas lebih jauh mengenai deskripsi tanggapan responden maka terlebih dahulu akan disajikan rentang atau tingkatan kategori skor yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden atas variabel penelitian yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Kriteria Analisis Deskripsi

Rentang Kategori Skor	Penafsiran
1,00 – 1,79	Sangat Tidak baik/Sangat rendah
1,80 – 2,59	Tidak baik/Rendah
2,60 – 3,39	Cukup/Sedang
3,40 – 4,19	Baik/tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber : Muhidin, Sambas Ali dan Maman Abdurrahman (2011:146)

Dari tabel kriteria analisis deskripsi, maka selanjutnya akan disajikan deskripsi jawaban responden yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

a) Indeks Jawaban Responden atas variabel Motivasi Kerja

Keberhasilan seseorang dalam suatu pekerjaan ditentukan oleh tiga faktor utama. Pertama, ia harus memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut, suatu kemampuan yang merupakan kombinasi dari kemampuan alami yang “dibangunkan” melalui pendidikan dan latihan. Kedua dan mungkin yang paling jelas, ia harus mempunyai alat yang tepat untuk pekerjaan itu. Ketiga, ia juga harus memiliki dorongan atau motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut. Menurut Sukrispiyanto (2019:163) bahwa motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Dari hasil penyebaran kuesioner yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23 maka diketahui indeks jawaban responden atas variabel motivasi kerja yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Distribusi Responden atas Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata	Ket.
	STS	TS	RR	S	SS		
Balas jasa yang saya terima dalam bentuk gaji menjadi motivasi untuk bekerja lebih giat	-	7	21	48	6	3,65	Baik
Kondisi kerja saat ini nyaman dan mendukung pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari	3	18	26	33	2	4,16	Baik
Organisasi menyediakan fasilitas kerja untuk menunjang kelancaran pekerjaan	-	3	19	52	8	3,79	Baik
Pimpinan senantiasa menuntut agar pegawai dapat berprestasi dalam penyelesaian pekerjaan	-	4	25	45	8	3,69	Baik
Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja pada organisasi ini mendapat pengakuan dari pimpinan	-	6	20	46	10	3,73	Baik
Total rata-rata indeks variabel Motivasi Kerja						3,80	Baik

Sumber : Hasil olahan data kuesioner (2021)

Berdasarkan distribusi responden atas variabel motivasi kerja maka diperoleh total rata-rata indeks untuk motivasi kerja sebesar 3,80 dan apabila dilihat dari tingkatan kategori skor maka menurut Muhidin dan Maman (2011) memberikan penafsiran baik atau tinggi karena berada pada rentang kategori skor antara 3,40-4,19, ini dapat dilihat bahwa kondisi kerja saat ini nyaman dan mendukung pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari dengan nilai indeks sebesar 4,16, begitu pula bahwa organisasi menyediakan fasilitas kerja untuk menunjang kelancaran pekerjaan dengan nilai indeks 3,79. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat memberikan persepsi bahwa motivasi kerja yang

diterapkan selama ini sudah berjalan dengan baik karena kondisi kerja saat ini nyaman dan mendukung pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

b) Indeks Jawaban Responden atas variabel Lingkungan Kerja Fisik

Salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Nawawi (2015:34) bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Dari hasil penyebaran kuesioner yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23 maka diketahui indeks jawaban responden atas variabel lingkungan kerja fisik yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Indeks Jawaban Responden atas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata	Ket.
	STS	TS	RR	S	SS		
Bangunan kantor yang digunakan dalam bekerja mempertimbangkan faktor keselamatan pegawai	-	8	24	43	7	3,60	Baik
Pegawai memiliki ruang kerja yang memungkinkan untuk bekerja dengan baik	-	6	15	41	20	3,91	Baik
Tersedia peralatan kerja yang cukup memadai dalam menunjang aktivitas pekerjaan saya	-	6	25	42	9	3,66	Baik
Organisasi memberikan ventilasi di setiap ruang kerja untuk mendukung pencahayaan di setiap ruang kerja	-	5	14	54	9	3,82	Baik
Organisasi menyediakan alat pengatur suhu udara di setiap ruang kerja sehingga dapat menunjang aktivitas penyelesaian pekerjaan saya	-	7	10	47	18	3,93	Baik
Total rata-rata indeks variabel Lingkungan Kerja Fisik						3,78	Baik

Sumber : Hasil olahan data primer (2021)

Berdasarkan distribusi responden atas variabel lingkungan kerja fisik maka diperoleh total rata-rata indeks untuk lingkungan kerja fisik sebesar 3,78 dan apabila dilihat dari tingkatan kategori skor maka menurut Muhidin dan Maman (2011) memiliki penafsiran baik atau tinggi karena berada pada rentang kategori skor antara 3,40 - 4,19. Hal ini dapat dilihat bahwa organisasi menyediakan alat pengatur suhu udara di setiap ruang kerja sehingga dapat menunjang aktivitas penyelesaian pekerjaan pegawai dengan nilai indeks sebesar 3,93, begitu pula bahwa pegawai memiliki ruang kerja yang memungkinkan untuk bekerja dengan baik dengan nilai indeks 3,91. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar

pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat memberikan persepsi bahwa Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat menyediakan alat pengatur suhu udara di setiap ruang kerja sehingga dapat menunjang aktivitas penyelesaian pekerjaan.

c) Indeks Jawaban Responden atas variabel Kompensasi

Kompensasi salah satu faktor yang memiliki pengaruh penting bagi setiap pegawai dan organisasi, apabila kompensasi yang diterima pegawai tinggi maka otomatis juga dapat meningkatkan motivasi dan juga kinerja dari pegawai tersebut. Sebaliknya jika kompensasi pegawai rendah, maka semangat kerja dan motivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya juga akan menurun dan pekerjaan yang dihasilkan juga tidak sesuai dengan yang diharapkan organisasi, maka kinerja pegawai tersebut pun menurun. Menurut Notoatmodjo (2015:142) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka.

Dari hasil penyebaran kuesioner yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23 maka diketahui indeks jawaban responden atas variabel kompensasi yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.10

Indeks Jawaban Responden atas Variabel Kompensasi

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata	Ket.
	STS	TS	RR	S	SS		
Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup saya	-	9	19	45	9	3,66	Baik
Organisasi memberikan insentif kepada setiap pegawai yang berprestasi	-	6	17	37	22	3,91	Baik
Tunjangan pegawai yang diberikan dapat mendukung untuk melakukan pekerjaan dengan baik	-	8	17	41	16	3,79	Baik
Tunjangan Hari Raya (THR) yang saya terima sesuai dengan harapan saya	-	7	17	38	20	3,86	Baik
Total rata-rata indeks variabel Kompensasi						3,81	Baik

Sumber : Hasil olahan data primer (2021)

Berdasarkan distribusi responden atas variabel kompensasi maka diperoleh total rata-rata indeks untuk kompensasi sebesar 3,81 dan apabila dilihat dari tingkatan kategori skor maka menurut Muhidin dan Maman (2011) memiliki penafsiran baik atau tinggi karena berada pada rentang kategori skor antara 3,40 - 4,19. Hal ini dapat dilihat bahwa Organisasi memberikan insentif kepada setiap pegawai yang berprestasi (3,91), begitu pula Tunjangan Hari Raya (THR) yang pegawai terima sesuai dengan harapan pegawai (3,86).

d) Indeks Jawaban Responden atas variabel *Employee Engagement*

Employee engagement adalah komitmen emosional pegawai pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti pegawai benar-benar peduli tentang pekerjaan dan organisasi mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Kruse, 2012:78). Pegawai yang memiliki *engagement* yang tinggi memiliki keyakinan dan

mendukung tujuan organisasi, memiliki rasa memiliki, merasa bangga terhadap organisasi di mana dia bekerja dan mempunyai keinginan untuk berkembang dan bertahan dalam organisasi.

Dari hasil penyebaran kuesioner yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23 maka diketahui indeks jawaban responden atas variabel *employee engagement* yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Indeks Jawaban Responden atas Variabel *Employee engagement*

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata	Ket.
	STS	TS	RR	S	SS		
Saya memiliki semangat yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan menurut Tupoksi saya	-	-	24	47	11	3,84	Baik
Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi	-	9	13	29	31	4,00	Baik
Saya bangga bekerja pada organisasi yang saya tempat selama ini	-	2	18	45	17	3,94	Baik
Total rata-rata indeks						3,93	Baik

Sumber : Hasil olahan data primer (2021)

Berdasarkan hasil indeks jawaban responden atas variabel *employee engagement*, maka diperoleh total rata-rata indeks sebesar 3,93 dan apabila dilihat dari tingkatan kategori skor maka menurut Muhidin dan Maman (2011) memiliki penafsiran baik atau tinggi karena berada pada rentang kategori skor antara 3,40-4,19. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat memiliki rasa *employee engagement* yang tinggi atau keterikatan pegawai pada pekerjaan dan organisasi. Ini dapat dilihat dari adanya pengetahuan

dan keterampilan yang pegawai miliki sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi (4,00).

e) Indeks Jawaban Responden atas variabel Kinerja pegawai

Kinerja adalah perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Wibowo, 2016:47). Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di organisasi tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi.

Dari hasil penyebaran kuesioner yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23 maka diketahui indeks jawaban responden atas variabel kinerja pegawai yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Indeks Jawaban Responden atas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata	Ket.
	STS	TS	RR	S	SS		
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh organisasi	-	9	18	51	4	3,61	Baik
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	-	8	12	31	31	4,04	Baik
Saya mendapatkan kesempatan dalam mengeluarkan inisiatif atau ide-ide terkait pengembangan organisasi	-	7	11	49	15	3,88	Baik
Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya	-	2	14	36	30	4,15	Baik
Saya sering melakukan koordinasi dengan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan di tempat saya bekerja	-	1	12	21	48	4,41	Sangat Baik
Total rata-rata indeks variabel kinerja pegawai						4,02	Baik

Sumber : Hasil olahan data primer (2021)

Berdasarkan hasil indeks jawaban responden atas variabel kinerja pegawai, maka diperoleh total rata-rata indeks sebesar 4,02 dan apabila dilihat dari tingkatan kategori skor maka menurut Muhidin dan Maman (2011) memiliki penafsiran baik atau tinggi karena berada pada rentang kategori skor antara 3,40-4,19. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat memiliki kinerja kerja yang tinggi dilihat dari seringnya melakukan koordinasi dengan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan di tempat saya bekerja

(4,41), begitu pula pegawai memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab pegawai (4,15).

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

a) Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk melihat apakah pertanyaan yang dipakai dalam kuesioner dapat mengukur dengan tepat atau tidak. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu tes dapat mengetahui fungsi ukurnya. Dengan bantuan program SPSS 24 *for windows* maka diperoleh hasil bahwa semua pernyataan sudah valid. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sunjoyo (2013:41) bahwa dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan maka dapat dilakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi dengan batas nilai minimal korelasi atau r_{standar} di atas dari 0,30. Hasil selengkapnya dapat dilihat dari koefisien *corrected item total correlation* yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.13
 Nilai Uji Validitas

Pernyataan	Kode Item Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Nilai r_{standar}	Keterangan
Motivasi kerja	X1.1	0,854	0,30	Valid
	X1.2	0,663	0,30	Valid
	X1.3	0,682	0,30	Valid
	X1.4	0,763	0,30	Valid
	X1.5	0,676	0,30	Valid
Lingkungan kerja phisik	X2.1	0,838	0,30	Valid
	X2.2	0,613	0,30	Valid
	X2.3	0,792	0,30	Valid
	X2.4	0,670	0,30	Valid
	X2.5	0,729	0,30	Valid
Kompensasi	X3.1	0,816	0,30	Valid
	X3.2	0,662	0,30	Valid
	X3.3	0,794	0,30	Valid
	X3.4	0,764	0,30	Valid
employee engagement	Z1	0,589	0,30	Valid
	Z2	0,687	0,30	Valid
	Z3	0,635	0,30	Valid
Kinerja pegawai	Y1	0,781	0,30	Valid
	Y2	0,605	0,30	Valid
	Y3	0,736	0,30	Valid
	Y4	0,661	0,30	Valid
	Y5	0,798	0,30	Valid

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Hasil uji validitas terhadap jawaban kuesioner ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal ini karena setiap item pertanyaan memiliki koefisien *corrected item total correlation* yang lebih besar daripada nilai r_{standar} . Dengan sampel sebanyak 82 responden, menunjukkan bahwa semua item (butir) pernyataan pada variabel gaya motivasi kerja, lingkungan kerja phisik, kompensasi, *employee engagement* dan kinerja pegawai dinyatakan valid, alasannya karena memiliki nilai *corrected item total correlation* di atas dari 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisiten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *alpha cronbach's*, dimana suatu instrument penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien kebutuhan sosial atau alpha sebesar 0,60 atau lebih.

Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi kerja, lingkungan kerja phisik, kompensasi, *employee engagement* dan kinerja pegawai yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	5

Sumber : Data diolah

Dari hasil pengujian reliabilitas untuk gaya motivasi kerja dengan jumlah 5 item pernyataan, terlihat memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,883, karena melebihi dari nilai *cronbach's* standar 0,60, maka dapat dikatakan sudah reliabel atau andal.

Kemudian akan disajikan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja phisik.

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	5

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja dengan jumlah 5 item pernyataan, terlihat memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,886, karena nilai *cronbach's alpha* melebihi dari nilai standar 0,60, maka dapat dikatakan bahwa untuk variabel lingkungan kerja fisik sudah reliabel.

Selanjutnya akan disajikan hasil pengujian reliabilitas untuk kompensasi yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	4

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas untuk kompensasi dengan jumlah 4 item pernyataan, terlihat memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,890, karena nilai *cronbach's alpha* melebihi dari nilai standar 0,60, maka dapat dikatakan bahwa untuk variabel kompensasi sudah reliabel atau andal.

Kemudian akan disajikan hasil pengujian reliabilitas untuk employee engagement yang dapat disajikan pada data berikut ini :

Cronbach's Alpha	N of Items
,775	3

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas untuk employee engagement dengan jumlah 3 item pernyataan, terlihat memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,775, karena nilai *cronbach's alpha* melebihi dari nilai standar 0,60, maka dapat dikatakan bahwa untuk variabel *employee engagement* sudah reliabel atau andal.

Sedangkan hasil pengujian reliabilitas untuk kinerja pegawai dapat disajikan pada data berikut ini :

Cronbach's Alpha	N of Items
,877	5

Sumber : Data diolah

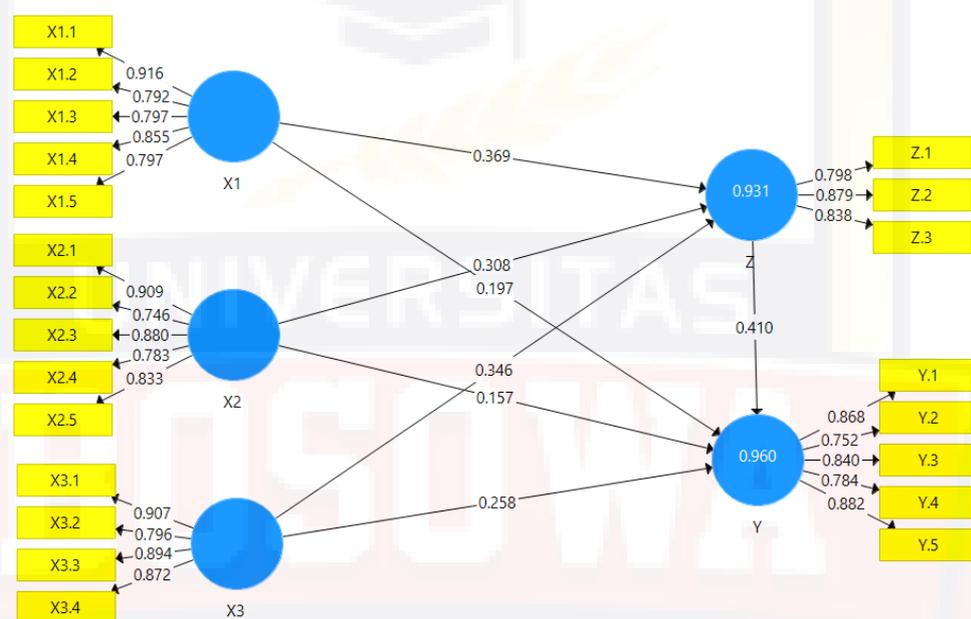
Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrument penelitian, nampak bahwa untuk variabel kinerja pegawai dengan jumlah item pertanyaan 5, maka semua item pernyataan mempunyai koefisien kebutuhan sosial/alpha sebesar 0,877 yang melebihi dari nilai standar 0,60 sehingga dikatakan reliabel atau andal. Dengan demikian data penelitian bersifat layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

4. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis data penelitian ini dengan menggunakan *path analysis* yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, lingkungan fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Pengujian jalur dalam penelitian ini dengan menggunakan *Smartpls 3.0*. Alasan menggunakan *software Smartpls 3.0* yakni dapat menghasilkan variabel laten independent secara langsung berbasis *cross product* dan dapat menggunakan sampel kecil, yakni minimal ≥ 30 .

Penerapan *smartpls 3.0*, diawali dengan analisis *outer model* atau model pengukuran yakni menggunakan hubungan antara blok indikator dengan variable latennya, model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji validitas dan uji reliabilitas indikator. Sebelum dilakukan model pengukuran (*outer*

model) indikator dari masing masing variabel penelitian, terlebih dahulu akan disajikan tampilan output *algorithm* dalam *smartpls* 3.0 yang dapat ditunjukkan pada gambar berikut ini :



Gambar 4.2

Tampilan *Output Algoritma* dalam *Smartpls* 3.0

Gambar 4.1 yakni tampilan *output algoritma* dengan *smartpls* 3.0 maka akan disajikan uji validitas dan uji reliabilitas dalam *smartpls* 3.0 yaitu sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran sesuai dengan teori yang digunakan untuk mendefinisikan konstruk. Validitas konstruk yang digunakan dalam analisis data penelitian yaitu sebagai berikut :

1) Validitas *Konvergen*

Validitas *konvergen* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur terdiri dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas *konvergen* terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama berkorelasi tinggi. Uji validitas *konvergen* dalam *smartpls* 3.0 dinilai berdasarkan *loading factor*, *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk membuat pemeriksaan awal dari matrik faktor adalah $\pm 0,30$, dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, untuk *loading* $\pm 0,40$ dianggap lebih baik, dan untuk *loading* $\geq 0,50$ dianggap signifikan secara praktis. Dengan demikian, semakin tinggi nilai *factor loading*, semakin penting peranan *loading* dalam menginterpretasi matrik faktor. *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* $\geq 0,70$, dan *Average Variance Extracted* (AVE) $\geq 0,50$ (Abdillah dan Jogiyanto, 2015:195).

Berdasarkan hasil *algorithm* dalam *smartpls* 3.0, maka akan disajikan hasil *outer loading* dari tiap-tiap indikator penelitian pada masing-masing variabel dalam penelitian ini yang dapat ditunjukkan melalui tabel 4.14 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.14
 Hasil *Outer Loading* pada Masing-masing Variabel Penelitian
 dalam Uji Validitas Konvergen

Variabel/ Konstruk	Indikator	<i>Loading Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Kesimpulan
A. Motivasi kerja	X1.1	0,916	$\geq 0,70$	Valid
	X1.2	0,792		Valid
	X1.3	0,797		Valid
	X1.4	0,855		Valid
	X1.5	0,797		Valid
B. Lingkungan Fisik	X2.1	0,909	$\geq 0,70$	Valid
	X2.2	0,746		Valid
	X2.3	0,880		Valid
	X2.4	0,783		Valid
	X2.5	0,833		Valid
C. Kompensasi	X3.1	0,907	$\geq 0,70$	Valid
	X3.2	0,796		Valid
	X3.3	0,894		Valid
	X3.4	0,872		Valid
D. Kinerja pegawai	Y.1	0,868	$\geq 0,70$	Valid
	Y.2	0,753		Valid
	Y.3	0,840		Valid
	Y.4	0,784		Valid
	Y.5	0,882		Valid
E. <i>Employee engagement</i>	Z.1	0,798	$\geq 0,70$	Valid
	Z.2	0,879		Valid
	Z.3	0,838		Valid

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 4.14 yang menunjukkan nilai *loading factor* indikator penelitian pada masing-masing variabel penelitian yakni variabel motivasi kerja yang diukur dengan 5 indikator penelitian dengan memiliki *outer factor* 0,792-0,916 yang memiliki nilai *outer loading* $r \geq 0,70$ maka dapat dikatakan semua indikator penelitian sudah memenuhi validitas *konvergen*. Kemudian lingkungan fisik dengan 5 indikator yang memiliki nilai *outer loading* 0,746-0,909 yang sudah $\geq 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa kelima indikator penelitian sudah memiliki validitas *konvergen*. Selanjutnya variabel kompensasi dengan 4 indikator yang

memiliki nilai *outer loading* 0,796-0,907 yang sudah $\geq 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa keempat indikator penelitian sudah memiliki validitas *konvergen*. Begitu pula dengan Variabel *employee engagement* yang memiliki nilai *outer loading* 0,838-0,879 dengan *outer loading* yang lebih besar dari 0,70 maka dapat dikatakan bahwa semua indikator sudah dinyatakan telah memenuhi validitas *konvergen*. Sedangkan dalam uji validitas konvergen yaitu kinerja pegawai yang diukur dengan 5 indikator dengan masing-masing nilai *outer loading* 0,752-0,882, dimana masing-masing indikator sudah lebih besar 0,70, dengan demikian dapat disimpulkan semua indikator sudah memenuhi validitas konvergen. Sehingga dari hasil pengujian validitas *konvergen* dari sejumlah variabel penelitian yang akan digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian sudah dapat dikatakan *valid* dalam pengujian validitas *konvergen*.

2) Validitas diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan menunjukkan tingkatan seberapa besar sebuah variabel laten atau konstruk benar-benar berbeda dengan konstruk lain sebagaimana ditunjukkan oleh hasil penelitian empiris. Validitas diskriminan yang memadai berimplikasi bahwa sebuah konstruk benar-benar unik dan dapat mengungkap fenomena yang direpresentasikan oleh konstruk lain dalam model. Sehingga dalam validitas diskriminan yang digunakan adalah *cross loading* dan *Fornell-Larcker Criterion*.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, maka dalam pengujian validitas diskriminan dilihat dari *cross loading*, dengan menggunakan Smartpls 3.0 yang dapat ditunjukkan pada tabel 4.15 yaitu :

Tabel 4.15
Cross loading dalam *smartpls* 3.0

	<i>Employee Engagement</i>	Kinerja Pegawai	Kompensasi	Lingkungan Kerja Fisik	Motivasi Kerja
X1.1	0,844	0,842	0,784	0,738	0,916
X1.2	0,762	0,775	0,722	0,715	0,792
X1.3	0,714	0,728	0,652	0,668	0,797
X1.4	0,787	0,781	0,714	0,730	0,855
X1.5	0,715	0,717	0,654	0,625	0,797
X2.1	0,811	0,815	0,745	0,909	0,748
X2.2	0,700	0,680	0,633	0,746	0,604
X2.3	0,823	0,816	0,751	0,880	0,773
X2.4	0,648	0,654	0,583	0,783	0,628
X2.5	0,739	0,766	0,658	0,833	0,712
X3.1	0,832	0,871	0,907	0,776	0,788
X3.2	0,720	0,723	0,796	0,640	0,722
X3.3	0,811	0,817	0,894	0,700	0,751
X3.4	0,793	0,801	0,872	0,704	0,689
Y.1	0,850	0,868	0,788	0,763	0,856
Y.2	0,712	0,752	0,729	0,698	0,719
Y.3	0,801	0,840	0,794	0,765	0,727
Y.4	0,734	0,784	0,696	0,701	0,636
Y.5	0,834	0,882	0,815	0,789	0,771
Z.1	0,798	0,733	0,743	0,717	0,660
Z.2	0,879	0,859	0,823	0,788	0,836
Z.3	0,838	0,816	0,722	0,754	0,810

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 4.15 yakni nilai *cross loading* menunjukkan nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar dari pada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik. Dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indikator di blok lainnya. Uji validitas diskriminan yaitu berdasarkan kriteria *fornell-larcker* dilakukan dengan membandingkan akar AVE setiap konstruk terhadap korelasi antar suatu konstruk lainnya antar suatu konstruk lainnya pada model hipotesis penelitian.

Apabila hasil perhitungan *fornell-Larcker criterion* menunjukkan nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antar satu konstruk dengan konstruk lainnya maka validitas diskriminan dikatakan baik. Validitas diskriminan berdasarkan *fornell-Larcker criterion* yang diolah dengan Smartpls 3.0 dapat ditunjukkan pada tabel 4.16 yaitu :

Tabel 4.16

Nilai Validitas Diskriminan *fornell-Larcker Criterion*

	Motivasi kerja	Kinerja pegawai	Motivasi Kerja	OCB
Motivasi kerja	0.807			
Kinerja pegawai	0.740	0.792		
Motivasi Kerja	0.464	0.664	0.788	
OCB	0.577	0.781	0.652	0.799

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 4.16 yaitu nilai validitas diskriminan berdasarkan *fornell-Larcker criterion* yang menunjukkan nilai akar AVE dari variabel yaitu gaya kepemimpinan visioner (0,807) lebih besar dari motivasi kerja (0,464), OCB (0,577) dan kinerja pegawai (0,74) yang berarti gaya kepemimpinan visioner validitas diskriminan baik. Kemudian dilihat dari nilai akar AVE motivasi kerja (0,788) lebih tinggi jika dibandingkan dengan OCB (0,652) berarti motivasi kerja memiliki validitas diskriminan yang baik. Begitupula dengan akar AVE OCB sebesar 0,799, selain itu akar AVE kinerja pegawai (0,792) lebih tinggi dari motivasi kerja (0,664) dan OCB (0,781).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran, dalam uji reliabilitas dengan smartpls 3.0 menggunakan 2 metode yaitu *cronbachs alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. Sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* nilai alpha atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,70 meskipun nilai 0,60 masih dapat diterima.

Adapun nilai *cronbach's alpha* dan *Composite reliability* dalam smartpls 3,0 yang dapat ditunjukkan pada tabel 4.17 yaitu :

Tabel 4.17

Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dalam Smartpls 3.0

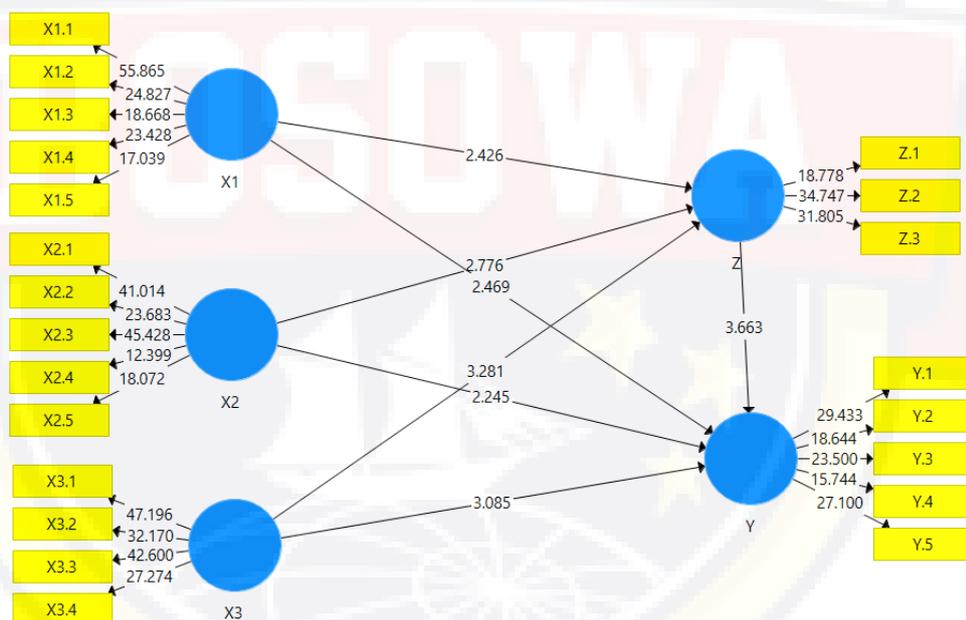
No.	Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Kesimpulan
1.	Motivasi kerja	0,888	0,919	0,70	Reliabel
2.	Lingkungan fisik	0,888	0,918		Reliabel
3.	Kompensasi	0,891	0,925		Reliabel
4.	<i>Employee engagement</i>	0,789	0,877		Reliabel
5.	Kinerja pegawai	0,883	0,915		Reliabel

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa semua variabel pengukuran memenuhi kriteria reliabilitas yang disyaratkan, baik *cronbach's alpha* maupun *composite reliability* sudah lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini sudah *reliabel* dan dapat digunakan pada pengujian selanjutnya.

5. Analisis Pengujian Hipotesis Penelitian (*Inner Model*)

Analisis *inner model* atau model struktural menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel laten yang dibangun berdasarkan substansi teori. Model struktural dalam Smartpls 3.0 dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, nilai koefisien *path* atau *t-values* tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis penelitian ini terlebih dahulu akan disajikan hasil *bootstrapping model structural* dalam smartpls 3.0 yang dapat ditunjukkan pada gambar 4.3 yaitu :



Gambar 4.3

Hasil *Bootstrapping Structural* dalam *Smartpls 3.0*

Gambar 4.2 yakni hasil *bootstrapping structural* dalam *Smartpls 3.0*, maka terlebih dahulu akan disajikan R^2 dengan smartpls 3.0 yang dapat ditunjukkan dalam tabel 4.18 yaitu :

Tabel 4.18
Besarnya nilai R^2 dan *Adjusted R²*

	R Square	Adjusted R Square
<i>Employee engagement</i>	0,931	0,928
Kinerja pegawai	0,960	0,958

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 4.18 yaitu *Rsquare* dan *adjusted R square* dimana dilihat dari nilai *R square* untuk *employee engagement* yakni sebesar 0,931, hal ini dapat diartikan bahwa sebesar 93,10 persen ($0,931 \times 100$) dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 6,9 persen ($1 - 0,931 \times 100$) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Sedangkan R^2 kinerja pegawai sebesar 0,960, dimana dapat diartikan bahwa sebesar 96 persen ($0,960 \times 100$) kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh adanya motivasi kerja, lingkungan fisik, kompensasi dan *employee engagement*, sedangkan sisanya sebesar 4 persen ($1 - 0,960 \times 100$) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kemudian akan dilakukan analisis *gooness of fit model* yang diukur dengan menggunakan *R-square* variabel laten dependen. Dalam menguji *gooness of fit model* maka digunakan *Q-square predictive relevance* yang bertujuan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance* yang baik, sebaliknya nilai *Q-square* < 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance* yang baik. Perhitungan *Q-square* dapat dilakukan dengan menggunakan rumus berikut ini :

$$Q^2 = 1 - (1-R_1^2) (1-R_2^2) \dots\dots\dots (1-R_p^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1-0,931) (1-0,960)$$

$$Q^2 = 1 - (0,069 \times 0,04)$$

$$Q^2 = 1 - 0,0028$$

$$Q^2 = 0,997$$

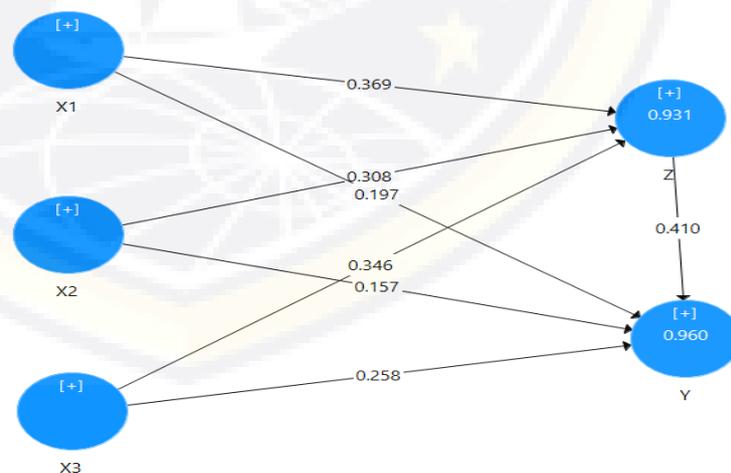
Berdasarkan hasil perhitungan Q^2 yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa besarnya nilai Q^2 mendekati 1 sehingga dapat dikatakan bahwa model struktural dalam pengujian hipotesis penelitian sudah dinyatakan fit karena model sudah memiliki *predictive relevance* yang baik. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini maka akan disajikan hasil *path coefficient* yang dapat ditunjukkan pada tabel 4.19 yaitu :

Tabel 4.19
Hasil *Path Coefficient* dalam *Smartpls 3.0*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	pvalues
Motivasi kerja → <i>employee engagement</i>	0,369	0,286	0,152	2,426	0,016
Lingkungan kerja fisik → <i>employee engagement</i>	0,308	0,313	0,111	2,776	0,006
Kompensasi → <i>employee engagement</i>	0,346	0,321	0,105	3,281	0,001
Motivasi kerja → kinerja pegawai	0,197	0,198	0,080	2,469	0,014
Lingkungan kerja → kinerja pegawai	0,157	0,175	0,070	2,245	0,025
Kompensasi →kinerja pegawai	0,258	0,261	0,084	3,085	0,002
<i>Employee engagement</i> → kinerja pegawai	0,410	0,388	0,112	3,663	0,000

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.19 yakni hasil *path coefficient* yang diolah dengan menggunakan *smartpls 3.0* maka akan dilakukan uji jalur dari tiap variabel penelitian yang dapat ditunjukkan melalui gambar 4.4 dibawah ini :



Gambar 4.4
Uji jalur dalam Pengujian Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uji jalur dalam pengujian hipotesis penelitian yang ditunjukkan pada gambar 4.4 maka akan dilakukan pengujian pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yang dapat diuraikan sebagai berikut :

A. Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

Adapun pengaruh langsung (*direct effect*) dari masing-masing hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap *employee engagement*

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang diolah dengan menggunakan *smartpls* 3.0 yang diperoleh nilai koefisien jalur yaitu sebesar 0,369, hal ini diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point tanggapan responden mengenai motivasi kerja dapat diikuti oleh adanya peningkatan *employee engagement* pada Kantor Sekretariat Daerah DPRD Provinsi Sulawesi Barat yakni sebesar 0,369 point. Sehingga dapat diindikasikan bahwa semakin baik pemberian motivasi kerja yang diterapkan pimpinan akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan *employee engagement*.

Kemudian dalam hasil pengujian jalur dengan *smartpls* 3.0 yang diperoleh nilai thitung sebesar 2,426 dengan nilai *pvalue* 0,016, sehingga dengan nilai *pvalue* = 0,016 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Dimana secara empiris menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan

employee engagement. Dengan demikian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Fisik terhadap *employee engagement*

Hasil pengujian jalur yang telah ditunjukkan pada gambar 4.4 yang diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,308, sehingga interpretasi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1`point tanggapan responden mengenai lingkungan fisik maka akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan *employee engagement* sebesar 0,308 point, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan fisik maka akan memberikan dampak terhadap *employee engagement* khususnya pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

Kemudian besarnya nilai $t_{hitung} = 2,776$ dan nilai $pvalue = 0,006$, dengan nilai $pvalue = 0,006 < 0,05$ sehingga dengan nilai $pvalue$ yang kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Temuan ini memberikan indikasi bahwa lingkungan kerja fisik memberikan dampak yang bermakna terhadap *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian dari hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya diterima.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap *employee engagement*

Hasil pengujian jalur pada penelitian ini yakni kompensasi terhadap *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, dimana dalam gambar 4.4 maka diperoleh nilai koefisien jalur yaitu sebesar 0,346, yang dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point tanggapan responden mengenai

kompensasi yang diberikan oleh kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat maka dapat diikuti oleh adanya peningkatan *employee engagement* sebesar 0,346 point. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik pemberian kompensasi maka akan dapat memberikan dampak terhadap peningkatan *employee engagement*.

Kemudian uji signifikansi dalam uji jalur dalam penelitian ini yang diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,281$ dan nilai $pvalue = 0,001$. Sehingga dengan nilai $pvalue$ sebesar $0,001 < 0,05$ yang dapat membuktikan bahwa secara empiris kompensasi yang diberikan oleh Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat dapat memberikan dampak secara bermakna terhadap peningkatan *employee engagement*. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompensasi memberikan kontribusi yang secara nyata dapat meningkatkan *employee engagement*. Dengan demikian dari hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya diterima.

4. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Pengujian jalur yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, yang ditunjukkan pada gambar 4.3 maka diperoleh nilai koefisien jalur yaitu sebesar 0,197, yang dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 poin tanggapan responden mengenai motivasi kerja pegawai maka akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,197 point. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin besar motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

Selanjutnya dalam uji jalur yang diperoleh nilai thitung = 2,469 dan nilai $pvalue = 0,014$. Karena dengan nilai $pvalue = 0,014 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, sehingga temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja pegawai dapat memberikan dampak yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.

5. Pengaruh Lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai

Pengujian jalur yaitu pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, yang ditunjukkan pada gambar 4.4 maka diperoleh nilai koefisien jalur yaitu sebesar 0,157, yang dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 poin tanggapan responden mengenai lingkungan fisik maka akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,157 point. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

Selanjutnya dalam uji jalur yang diperoleh nilai thitung = 2,245 dan nilai $pvalue = 0,025$. Karena dengan nilai $pvalue = 0,025 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, sehingga temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja pegawai dapat memberikan

dampak yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.

6. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian jalur pada penelitian ini yakni pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, dimana dalam gambar 4.4 maka diperoleh nilai koefisien jalur yaitu sebesar 0,258, yang dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point tanggapan responden mengenai kompensasi yang diberikan oleh kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat maka dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,258 point. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik pemberian kompensasi maka akan dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kemudian uji signifikansi dalam uji jalur dalam penelitian ini yang diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,085$ dan nilai $pvalue = 0,002$. Sehingga dengan nilai $pvalue$ sebesar $0,002 < 0,05$ yang dapat membuktikan bahwa secara empiris kompensasi yang diberikan oleh Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat dapat memberikan dampak secara bermakna terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompensasi memberikan kontribusi yang secara nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian dari hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya diterima.

7. Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian jalur dengan menggunakan *smarpls* 3.0 yang sebagaimana ditunjukkan pada gambar 4.4 yang diperoleh nilai koefisien jalur yaitu sebesar 0.410, dimana dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point tanggapan responden

mengenai *employee engagement* maka akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,410 point. Hal ini memberikan indikasi bahwa semakin tinggi *employee engagement* yang dimiliki oleh pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat maka akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai.

Selanjutnya nilai $t_{hitung} = 3,663$ dan $p_{value} = 0,000$, karena dengan nilai p_{value} sebesar $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Temuan ini mengindikasikan bahwa *employee engagement* memberikan dampak yang secara nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan demikian bahwa dari hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya diterima.

Berdasarkan dari hasil analisis data penelitian yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada sejumlah pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat yang dalam penelitian ini menemukan bahwa secara langsung motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, kompensasi dan *employee engagement* dapat memberikan pengaruh yang secara dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian akan disajikan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi dengan menggunakan *employee engagement* sebagai variabel *intervening* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan hasil analisis jalur yang diolah dengan menggunakan Smartpls 3.0 maka akan disajikan besarnya pengaruh tidak langsung melalui proses *bootstrapping* pada *Smartpls 3.0* yang dapat ditunjukkan pada tabel 4.20 yaitu :

Tabel 4.20

Besarnya pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dengan *smartpls 3.0*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	pvalues
Motivasi Kerja -> <i>Employee Engagement</i> -> Kinerja Pegawai	0,151	0,150	0,073	2,060	0,040
Lingkungan Kerja Fisik -> <i>Employee Engagement</i> -> Kinerja Pegawai	0,126	0,121	0,053	2,384	0,018
Kompensasi -> <i>Employee Engagement</i> -> Kinerja Pegawai	0,142	0,125	0,058	2,461	0,014

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 4.20 yaitu pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) melalui proses *bootstrapping* dengan *smartpls 3.0* maka akan disajikan analisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement*

Besarnya pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, dimana dari tabel 4.20 diperoleh nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,151, hal ini dapat diartikan besarnya pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* sebesar 15,10 persen. Hal ini

menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat maka akan meningkatkan *employee engagement* sehingga memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam pelaksanaan bootstrapping dengan Smartpls 3.0 yang sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.20 maka diperoleh nilai $pvalue = 0,040$, karena dengan nilai $pvalue = 0,040 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa secara tidak langsung motivasi kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Temuan pada penelitian ini memberikan indikasi bahwa *employee engagement* dapat memediasi secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dari hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.

2. Pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement*

Hasil uji mediasi melalui proses *bootstrapping* dalam Smartpls 3.0 yang ditunjukkan pada tabel 4.20 maka besarnya pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,126 atau 12,60 persen. Sehingga pada penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh tidak langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* sebesar 12,60 persen.

Kemudian melalui proses *bootstrapping* dalam smartpls 3.0 yang diperoleh nilai $pvalue = 0,018$, karena dengan nilai $pvalue = 0,018 < 0,05$, menunjukkan *employee engagement* dapat memediasi secara parsial pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Hasil uji mediasi dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa dengan

adanya lingkungan kerja fisik dalam melaksanakan pekerjaannya akan meningkatkan *employee engagement* sehingga memberikan dampak terhadap kinerja pegawai, dengan demikian dari hipotesis penelitian ini dapat diterima.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement*

Hasil uji mediasi melalui proses *bootstrapping* dalam Smartpls 3.0 yang ditunjukkan pada tabel 4.20 maka besarnya pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,142 atau 14,20 persen. Sehingga pada penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* sebesar 14,20 persen.

Kemudian melalui proses *bootstrapping* dalam smartpls 3.0 yang diperoleh nilai $pvalue = 0,014$, karena dengan nilai $pvalue = 0,014 < 0,05$, menunjukkan *employee engagement* dapat memediasi secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Hasil uji mediasi dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi maka akan meningkatkan *employee engagement* sehingga memberikan dampak terhadap kinerja pegawai, dengan demikian dari hipotesis penelitian ini dapat diterima.

Kemudian besarnya total pengaruh dalam penelitian ini dengan *bootstrapping* dalam smartpls 3.0 yang dapat ditunjukkan pada tabel 4.19 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.21
Besarnya Total Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui *Employee Engagement*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	pvalues
Motivasi Kerja -> <i>Employee Engagement</i>	0,369	0,386	0,152	2,426	0,016
Lingkungan Kerja Fisik -> <i>Employee Engagement</i>	0,308	0,313	0,111	2,776	0,006
Kompensasi -> <i>Employee Engagement</i>	0,346	0,321	0,105	3,281	0,001
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,348	0,347	0,100	3,482	0,001
Lingkungan Kerja Fisik -> Kinerja Pegawai	0,284	0,296	0,090	3,155	0,002
Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0,400	0,386	0,080	5,002	0,000
<i>Employee Engagement</i> -> Kinerja Pegawai	0,410	0,388	0,112	3,663	0,000

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 4.21 yaitu total pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat maka dapat disajikan melalui analisis dalam penelitian ini yaitu :

1. Total pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Melalui *employee engagement*

Hasil pengolahan data melalui proses bootstrapping dalam smartpls 3,0 yang sebagaimana telah ditunjukkan pada tabel 4.21 maka besarnya total pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat yaitu sebesar 0,348 atau 34,8 persen, hal ini dapat diartikan bahwa besarnya total pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement*.

Sedangkan dilihat tingkat signifikansi yang diperoleh nilai $pvalue = 0,001$, dimana dengan nilai $pvalue = 0,001 < 0,05$, maka dapat diindikasikan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement*. Sehingga temuan penelitian ini dikategorikan memediasi secara partial (*mediation partial*).

2. Total pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement*

Hasil analisis melalui proses *bootstrapping* dalam *smartpls* 3.0 yang diperoleh total pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* yaitu sebesar 0,284 atau 28,40 persen. Hal ini dapat diartikan bahwa besarnya total pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* sebesar 28,40 persen, sedangkan dilihat tingkat signifikansi diperoleh nilai $pvalue = 0,002 < 0,05$. Hal ini memberikan indikasi dalam penelitian ini bahwa *employee engagement* dapat memediasi secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, alasannya karena secara langsung lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan uji tidak langsungnya menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

3. Total pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai Melalui *employee engagement*

Hasil pengolahan data melalui proses *bootstrapping* dalam *smartpls* 3,0 yang sebagaimana telah ditunjukkan pada tabel 4.21 maka besarnya total pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement*

pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat yaitu sebesar 0,308 atau 30,8 persen, hal ini dapat diartikan bahwa besarnya total pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement*.

Sedangkan dilihat tingkat signifikansi yang diperoleh nilai *pvalue* = 0,006, dimana dengan nilai *pvalue* = 0,006 < 0,05, maka dapat diindikasikan bahwa kompensasi memberikan pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement*. Sehingga temuan penelitian ini dikategorikan memediasi secara partial (*mediation partial*).

Berdasarkan hasil uji jalur dalam penelitian ini maka akan disajikan Hasil Pengujian hipotesis penelitian secara keseluruhan yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.22
Pengujian Hipotesis Penelitian Antar Variabel

No.	Hipotesis Penelitian	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh	ρ Value	Ket.
1.	Motivasi kerja terhadap <i>employee engagement</i>	0,369	-	0,369	0,016	+/Signifikan
2.	Lingkungan kerja fisik terhadap <i>employee engagement</i>	0,308	-	0,308	0,006	+/Signifikan
3.	Kompensasi terhadap <i>employee engagement</i>	0,346	-	0,346	0,001	+/Signifikan
4.	Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	0,197	-	0,197	0,014	+/Signifikan

No.	Hipotesis Penelitian	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh	ρ Value	Ket.
5.	Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai	0,157	-	0,157	0,025	+/Signifikan
6.	Kompensasi terhadap kinerja pegawai	0,258	-	0,258	0,002	+/Signifikan
7.	<i>Employee engagement</i> terhadap kinerja pegawai	0,410	-	0,410	0,000	+/Signifikan
8.	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui <i>employee engagement</i>	0,197	0,151	0,348	0,001	Memediasi
9.	Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui <i>employee engagement</i>	0,157	0,126	0,283	0,002	Memediasi
10.	Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui <i>employee engagement</i>	0,258	0,142	0,400	0,000	Memediasi

Sumber : Data diolah, 2021

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian dilakukan untuk menjelaskan temuan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Dari hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan maka akan diberikan pembahasan hasil penelitian yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Employee Engagement*

Hasil analisis mengenai persepsi pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, dimana setelah dilakukan analisis persepsi pegawai mengenai motivasi kerja pegawai yang sudah berada dalam kategori tinggi. Dimana dapat diindikasikan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat telah memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari pemberian balas jasa kepada pegawai yang bekerja. Dimana dari persepsi pegawai telah memberikan tanggapan bahwa balas jasa yang diterima dalam bentuk gaji menjadi motivasi untuk bekerja lebih giat, alasannya karena gaji yang diterima sudah sesuai dengan harapan pegawai. Kemudian kondisi kerja saat ini nyaman dan mendukung pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, dimana setiap ruangan kantor diberikan AC pendingin sehingga memberikan kenyamanan bagi pegawai.

Pernyataan bahwa organisasi menyediakan fasilitas kerja untuk menunjang kelancaran pekerjaan dipersepsikan baik oleh pegawai, dimana dapat dilihat dari ruang kerja telah dilengkapi meja dan kursi kerja, serta komputer sehingga dengan

adanya fasilitas memudahkan pegawai dalam bekerja, kemudian pimpinan senantiasa menuntut agar pegawai dapat berprestasi dalam penyelesaian pekerjaan, begitu pula bahwa pegawai merasa senang bila pengabdianya selama bekerja pada organisasi ini mendapat pengakuan dari pimpinan, dipersepsikan baik atau tinggi oleh pegawai karena dengan adanya pengakuan kepada pegawai yang berprestasi sehingga pegawai merasa bersemangat untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan dampak secara nyata dalam meningkatkan *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Hasil temuan mengindikasikan bahwa dengan adanya motivasi kerja dalam melakukan pekerjaan maka akan ditunjang oleh adanya peningkatan *employee engagement*.

Teori yang dikemukakan oleh Malthis (2016:73) bahwa motivasi kerja merupakan hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan bekerja melakukan sesuatu. Sedangkan Rivai (2019:75) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Seseorang yang termotivasi dalam pekerjaannya maka dirinya secara tidak langsung menunjukkan keterikatan (*employee*) pada pekerjaan.

Penelitian sebelumnya yaitu An Riwi Widyastuti Nanda Tri Adhi Erlangga E.S (2021) dimana hasil penelitian bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan *employee engagement*. Sehingga dapat dikatakan bahwa

penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh An Riwi Widyastuti Nanda Tri Adhi Erlangga E.S (2021) dan sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2019:75), ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja maka akan semakin tinggi *employee engagement* pegawai pada pekerjaan.

2. Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap *Employee Engagement*

Dari hasil penyebaran kuesioner yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23 pada pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, maka diperoleh hasil temuan-temuan terkait dengan lingkungan kerja fisik yang sebagian besar responden memberikan persepsi sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari Bangunan kantor yang digunakan dalam bekerja mempertimbangkan faktor keselamatan pegawai, mengingat bahwa baru-baru ini di Kabupaten Mamuju selalu terjadi gempa yang membuat bangunan kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat roboh, sehingga dengan adanya kejadian tersebut maka pembangunan gedung dibangun dengan mempertimbangkan faktor keselamatan pegawai. Pegawai memiliki ruang kerja yang memungkinkan untuk bekerja dengan baik, ini dilihat dari adanya pembagian ruangan masing-masing pegawai, kemudian tersedia peralatan kerja yang cukup memadai dalam menunjang aktivitas pekerjaan, dipersepsikan baik oleh pegawai karena peralatan kerja yang disediakan seperti komputer dan print, kursi meja dan lemari.

Pernyataan bahwa organisasi memberikan ventilasi di setiap ruang kerja untuk mendukung pencahayaan di setiap ruang kerja, dipersepsikan baik oleh pegawai karena setiap ruang kerja diberikan ventilasi agar udara dan cahaya masuk ke dalam ruangan, begitu pula bahwa organisasi menyediakan alat pengatur suhu

udara di setiap ruang kerja sehingga dapat menunjang aktivitas penyelesaian pekerjaan, ini dapat dilihat bahwa disetiap ruangan kantor diberikan AC sehingga memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

Berdasarkan hasil pengujian maka diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan memberikan dampak secara nyata dalam meningkatkan *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

Teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawai, sehingga dengan adanya rasa puas tersebut maka akan memberikan rasa *employee engagement* yang merupakan keadaan dimana karyawan merasa positif dan puas terhadap pekerjaan dan kenyamanan pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pranitasari, Diah, Rieka Nuriandini dan Lilik Trianah (2012) hasil penelitian bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap *employee engagement*. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranitasari, Diah, Rieka Nuriandini dan Lilik Trianah (2012).

3. Pengaruh Kompensasi terhadap *Employee Engagement*

Hasil analisis mengenai persepsi pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, dimana setelah dilakukan analisis persepsi pegawai mengenai kompensasi yang sudah berada dalam kategori tinggi. Dimana dapat diindikasikan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat telah menerima kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai. Dimana dari persepsi pegawai telah memberikan tanggapan bahwa gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai, Organisasi memberikan insentif kepada setiap pegawai yang berprestasi, ini dapat dilihat dari insentif-insentif yang diterima pegawai sebagai imbal jasa dari organisasi.

Kemudian tunjangan pegawai yang diberikan dapat mendukung untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dimana dapat dilihat bahwa setiap pegawai diberikan tunjangan kinerja atau TPP yang diterima setiap 3 bulan sekali, begitu pula bahwa tunjangan Hari Raya (THR) yang saya terima sesuai dengan harapan, karena masing-masing pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat menerima THR, gaji 13 dan tunjangan pensiun untuk memberikan kesejahteraan bagi pegawai dan keluarganya di masa tua.

Teori yang dikemukakan oleh Ledford (2010) menyebutkan bentuk kompensasi yang berpengaruh untuk meningkatkan *engagement* adalah: gaji untuk *skill* dan kompetensi, *cash bonus*, *gain sharing*, *profit sharing*, pembagian saham dilihat dari kinerja perusahaan, asuransi kesehatan, cuti yang dibayar, dan manfaat pensiun. Artinya bahwa kompensasi yang diberikan secara langsung dan tidak langsung tersebut merupakan eksternal motivator yang diberikan kepada pegawai.

Bila organisasi tidak memberikan kompensasi yang kompetitif atau organisasi tidak menghargai kinerja pegawai dengan kompensasi yang lebih baik, pegawai akan mengalami *employee engagement* yang rendah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranitasari, et.al. (2012), hasil penelitian bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai maka akan semakin tinggi pula *employee engagement* yang dirasakan oleh pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah provinsi Sulawesi Barat.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data penelitian yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Dimana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai selama ini memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai, dimana indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah kondisi kerja saat ini nyaman dan mendukung pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, ini harus diperhatikan bahkan dipertahankan oleh Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terendah adalah balas jasa yang diterima dalam bentuk gaji menjadi motivasi untuk bekerja lebih giat lagi.

Temuan dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai telah memberikan pengaruh secara positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat diindikasikan bahwa pegawai yang

memiliki motivasi kerja dalam melakukan pekerjaan akan berdampak atas hasil kerja yang lebih optimal.

Pendapat yang dikemukakan oleh Fahmi (2016:119) bahwa peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja dan begitu pula sebaliknya, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi penting karena sebagai pendorong menyebabkan orang mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Organisasi tidak hanya mengharapkan kemampuan, dan keterampilan, tetapi yang terpenting adalah kemauan bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kapahang (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis data dalam penelitian ini yakni persepsi pegawai dengan lingkungan kerja fisik pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Dimana dapat dilihat bahwa selama ini yang menjadi kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah organisasi menyediakan alat pengatur suhu udara di setiap ruang kerja sehingga dapat menunjang aktivitas penyelesaian pekerjaan pegawai, sedangkan yang perlu diperhatikan oleh Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat adalah bangunan kantor yang digunakan dalam bekerja mempertimbangkan faktor keselamatan pegawai, ini harus diperhatikan karena kabupaten Mamuju rawan terjadi gempa sehingga bangunan kantor harus menjadi perhatian.

Temuan dalam penelitian ini yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik yang ada pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Teori yang dikemukakan oleh Sihombing (2015:175) bahwa salah satu unsur yang harus digunakan organisasi sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan kinerja untuk bekerja secara optimal, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja maka pegawai tersebut akan bekerja dengan baik. Penelitian Megawati, et.al. (2019) hasil penelitian bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian Megawati (2019).

6. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai

Dari hasil analisis data dalam penelitian ini yakni persepsi pegawai mengenai kompensasi yang diterima oleh pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Dimana dapat dilihat bahwa indikator yang memberikan kontribusi terbesar adalah organisasi memberikan insentif kepada setiap pegawai yang berprestasi, ini harus dipertahankan agar semakin giat lagi pegawai dalam bekerja. Sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terendah adalah gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup, ini harus menjadi perhatian bagi organisasi agar meningkatkan gaji pegawai.

Temuan dalam penelitian ini yang mengindikasikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh secara nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana semakin baik pemberian kompensasi maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Teori yang dikemukakan oleh Yuniarsih (2017:125) bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawai, karena pegawai tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen suatu organisasi agar motivasi para pegawai dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat.

Penelitian Rifdah Abadiyah, dan Didik Purwanto, (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian Rifdah Abadiyah, dan Didik Purwanto (2016).

7. Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis mengenai persepsi pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, dimana setelah dilakukan analisis persepsi pegawai mengenai *employee engagement* yang sudah berada dalam kategori tinggi. Dimana dapat diindikasikan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat telah memiliki rasa keterikatan

yang tinggi baik terhadap pekerjaan maupun pada organisasi tempatnya bekerja. Dimana dari persepsi pegawai telah memberikan tanggapan bahwa setiap pegawai memiliki semangat yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan menurut Tupoksi, kemudian pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi, serta pegawai merasa bangga bekerja pada organisasi yang ditempati selama ini, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *employee engagement* maka kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi pula.

Teori yang dikemukakan oleh (Kruse, 2016:78) bahwa *employee engagement* adalah komitmen emosional pegawai pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti pegawai benar-benar peduli tentang pekerjaan dan organisasi mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki *engagement* yang tinggi memiliki keyakinan dan mendukung tujuan organisasi, memiliki rasa memiliki, merasa bangga terhadap organisasi di mana dia bekerja dan mempunyai keinginan untuk berkembang dan bertahan dalam organisasi (Bakker dan Laiter, 2017).

Penelitian Handoyo dan Setiawan (2017) menunjukkan bahwa *employee engagement* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

8. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement*

Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi

Sulawesi Barat. Dimana temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* dapat memediasi secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

Temuan dalam penelitian ini yang mengndinasikan bahwa dengan adanya dorongan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan membuat pegawai akan meningkatkan *employee engagement* yang berdampak terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Istighfaroh (2018) kesimpulan yang diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee Engagement*.

9. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement*

Hasil uji mediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Dimana temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* dapat memediasi secara parsial pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawsi Barat.

Temuan dalam penelitian ini yang mengndinasikan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik melalui bangunan kantor yang digunakan dalam bekerja mempertimbangkan faktor keselamatan, ruang kerja yang memungkinkan untuk bekerja dengan baik, tersedia peralatan kerja yang cukup memadai. Kemudian ventilasi di setiap ruang kerja untuk mendukung pencahayaan di setiap ruang kerja, serta Organisasi menyediakan alat pengatur suhu udara di setiap ruang kerja sehingga dapat menunjang aktivitas penyelesaian pekerjaan, sehingga hal ini dapat

memberikan keterikatan pegawai dalam bekerja sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vivien Reni Ambarsari, Khuzaini dan Prijati (2021) dan oleh F. Dhian Rahma Thesiasari (2019) bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

10. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement*

Dari hasil uji mediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Dimana temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* dapat memediasi secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

Temuan dalam penelitian ini yang mengindinasikan bahwa dengan adanya kompensasi melalui Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai, Organisasi memberikan insentif kepada setiap pegawai yang berprestasi, Tunjangan pegawai yang diberikan dapat mendukung untuk melakukan pekerjaan dengan baik, serta Tunjangan Hari Raya (THR) yang saya terima sesuai dengan harapan saya. Sehingga dengan adanya pemberian kompensasi maka semakin tinggi keterikatan pegawai pada pekerjaan sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vivien Reni Ambarsari, Khuzaini dan Prijati (2021) dan oleh F. Dhian Rahma Thesiasari (2019) bahwa *employee engagement* dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disajikan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
- 2) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
- 3) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
- 4) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
- 5) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat

- 6) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat
- 7) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat
- 8) Hasil uji mediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement*, maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
- 9) Hasil uji mediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement*, maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.
- 10) Hasil uji mediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement*, maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

B. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini yaitu :

1. Disarankan agar untuk meningkatkan *employee engagement* kepada organisasi sebaiknya pihak organisasi memperhatikan mengenai balas jasa yang diberikan kepada setiap pegawai khususnya dalam hal gaji.
2. Sebaiknya bangunan kantor Sekretariat Daerah diberikan pondasi yang kuat sehingga bangunan dapat berdiri kokoh dan tidak mudah roboh.
3. Untuk lebih meningkatkan keterikatan pegawai pada pekerjaan dan organisasi, maka disarankan agar memberikan gaji yang memadai sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai.
4. Sebaiknya pimpinan kantor Sekretariat DPRD memberikan prestasi kerja bagi pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan
5. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai maka disarankan tersedia peralatan kerja yang cukup memadai dalam menunjang aktivitas pekerjaan pegawai.
6. Sebaiknya tunjangan yang diberikan kepada pegawai tepat waktu dan tidak dikurangi.
7. Disarankan agar setiap pegawai diberikan dorongan untuk penyelesaian pekerjaan menurut Tupoksi masing-masing pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Edisi pertama. Yogyakarta: ANDI
- Abdul, Hakim, & Wuryanto. (2014). Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Peran Komunikasi dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. *EKOBIS*, 16 (1), 1-18
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Albrecht, S., Breidahl, E., & Marty, A. (2018). *Organizational Resources, Organizational Engagement Climate, and Employee Engagement. Career Development International*
- Alwi, Syafaruddin, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- An Rini Widyastuti dan Nanda Tri Adhi Erlangga, E.S (2021) *Employee Engagement* ditinjau dari Motivasi Kerja pada Pegawai. *Pushid Jurnal LPPM Universitas AKI Semarang*, Vol.1 No.1 (2021) ISSN : 2776/172X
- 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
- Anitha J. (2014). *Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 63 Issue: 3, 308-323.
- Bakker, A. B, Schaufeli, W. B. (2017). *Defining And Measuring Work Engagement : Bringing Calrity to the concept. In Bakker, A. B. & Leiter, M. P. Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research. New York : Psychology Press.*
- Bayu Saptianingsih (2010) *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Bagian Produksi Karyawan PT Nyonya Meneer Semarang*. Thesis (Under Graduates) UNNES Repository
- Brian Aprinto, Harri Kuswanda, Chamdilah Chosasih, (2016), *Revolusi Human Capital, Transformasi Menuju Keunggulan Pelayanan*, Jakarta, edisi Bahasa Indonesia
- Carlson, Dawn S., Upton, Nancy., Seaman, Samuel. (2006). *“The Impact of Human Resource Practices and Compensation Design on Performance: An Analysis of Family-Owned SMEs” Journal of Small Business Management: Vol 44, No 4, pp. 531-543.*

- 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.
- Dian Widjayanto (2015) Pengantar Manajemen Cetakan pertama, Jakarta, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama
- Eko Widodo,Suparno. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fahmi, Irham. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Fred Luthans, (2016), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, Yogyakarta, Penerbit : Andi.
- Febriani, Ni Made Tina dan Ayu Desi Indrawati (2013) Pengaruh Motivasi, Kompensasi, serta Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Nichie Bali. *Jurnal Manajemen, Home > Vol.2 No.5 (2013) ISSN : 2302:8912*
- Fikri, Harry Theozard (2015) Hubungan *Employee Engagement* dengan Kinerja Perawat Rumah Sakit di Kota Pariaman. *Jurnal RAP*. P-ISSN :2087:8699, E-ISSN:2622:6626
- Gallup. (2014). *Employee Engagement Index Survey*, *Gallup Management Journal*.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Semarang, Balai Pustaka. Undip
- Ghozali, Imam dan Latan, Hengky. (2015). Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd Edition). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. EdisiRevisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Cetakan Pertama, Yogyakarta, Penerbit : Laksana.
- Hakim (2019) Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Injakayu Terpadu Gunung Putih Bogor. *AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Edisi: vol. 2 no. 2 (2019) E-ISSN: 2620-6099, p-issn: 2620-7680*

- Henifah (2018) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedungbanteng Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma* Vol. 6 No. 1 – Tahun 2018. ISSN :2337-778X
- Kruse, Kevin (2012). *What is Employee Engagement*. [Online]. Tersedia : <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2012/06/22/employee-engagement-what-and-why/> [05 September 2015].
- Lewa, K. Idham Eka. Dan Subowo. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Sinergi*. Hal 129-140.
- Little, B., & Little, P. (2006). *Employee Engagement: Conceptual issues*. *Journal of Organizational Cultures, Communications and Conflicts*, 10(1), 111-120.
- Lockwood, N.R. (2003). *Work-life balance: Challenges and solutions*. *Society for Human Resource Management Research Quarterly*, Alexandria, VA.
- Mahendro Sumardjo dan Priansa D. Junni. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Martoyo Susilo, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kelima, cetakan ketiga, Yogyakarta, Penerbit : BPF
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Jakarta, Salemba Empat
- Max Saleleng dan Agus Supandi Soegoto (2015) Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol.3 No.1 (2015)
- Mehta, Neha P. & Chugan, Pawan K. (2013). *The Impact of Visual Merchandising on Impulse Behavior of Consumer: A Case from Central Mall of Ahmedabad India* 1(2). 76-82. Horizon Research Publishing
- Nawawi Hadari, (2015), *Perencanaan Sumber Daya Manusia, Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*, cetakan ke-1, Yogyakarta, Penerbit : Gadjah Mada University Press.
- 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
- Nuraini T. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pakanbaru, Penerbit : Yayasan Aini Syam

- Nitisemito, S. Alex, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta, Penerbit : Rineka Cipta.
- Mangkunegara. Anwar Prabu (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Pranitasari, Diah, Rieka Nuriandini dan Lilik Triannah (2012) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement* (Studi kasus pada PT. Summarecon Agung, Tbk) Artikel
- Rachmawati Ike Kusdyah. (2018). Manejemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : ANDI
- Rahayu, VT. Ariyani, V. dan IS Kurniawan (2013) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN Cabang Madiun. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi, Vol.1 No.1 (2013)
- Robinson, D., Perryman, S. & Hayday, S. (2014). *The Drivers of Employee Engagement Report 408*. UK: Institute for Employment Studies
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, Yrama Widya
- Rivai, Veithzal dan Sagala. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo..
- Saks, A. M. (2016). *Employee Engagemet: Antecedents and Consequences*. *Journal of Managerial Pshycology*, 21(7), 600-619. Schieman, W. A. (2011). *Aligment Capability Engagement*. Jakarta: PPM Manajemen
- Saptutyningsih Endah dan Esty Setyaningrum (2020) Penelitian Kuantitatif Metode dan Alat Analisis Dilengkapi Dengan Contoh Proposal Penelitian, cetakan pertama, Yogyakarta, Gosyen
- Schaufeli, W. B. (2013). *What is Engagement?* In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kesatu, Penerbit : Bandung Refika Aditama
- Sembiring, Masana. (2017) Budaya & Kinerja Organisasi : Perspektif Organisasi Pemerintah. Bandung : Fokus Media.

- Siddhanta, A. and Roy, D. (2010). *Employee Engagement Engaging The 21st Century Workforce. Asian Journal Of Management Research* ISSN: 2229-3795.
- Sihombing Sarinah, dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta, Penerbit : In Media
- Simamora, Henry (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Gramedia.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sunyoto Danang, (2015), *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*. Yogyakarta. Penerbit : CAPS (Center of Academic Publishing Service)
- , (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno & Priansa, D., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutisna. (2008). *Analisis Hubungan Motivasi Kerja Dengan Etos Kerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Fakultas Pertanian IPB)*. Bogor: IPB
- Syarifudin. (2005). *Administrasi Pembiayaan Pendidikan*. Bandung: Pustaka.
- Tegar, Nanang. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Quadrant.
- Vivien Reni Ambarsari, Khuzaini dan Prijati (2021) *Employee Engagement Memediasi Pengaruh Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Manajemen* Vol.17, No.2 (2021)
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yusuf, Rika, M, Rita, N. Taroreh dan Genita, G.Lumintang (2019) *Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*, Home> Vol.7 No.4 (2019) ISSN 2303-1174

Bapak/Ibu/Sdr(i) Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD
Provinsi Sulawesi Barat.

Di –

Tempat

Saat ini kami sedang melakukan penelitian untuk penulisan tesis dalam rangka penyelesaian studi pada Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar. Penelitian ini mengenai : **Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Fisik dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui Employee Engagement pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.**

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr (i) agar meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner ini. Pernyataan-pernyataan tersebut bukan untuk mengevaluasi atau menguji anda. Tidak ada jawaban benar atau salah. Kami hanya ingin menggali persepsi atau tanggapan anda sehubungan dengan penelitian ini, karena data kuesioner ini akan digabung dengan data lain untuk memperoleh hasil yang diinginkan dalam penelitian ini.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kesediaan Bapak/ Ibu/Sdr(i), terlebih dahulu kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

Putu Karnaya

INSTRUMENT PENELITIAN**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN FISIK DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KANTOR SEKRETARIAT
DPRD PROVINSI SULAWESI BARAT****Identitas Responden**

- 1) Nama : (Boleh tidak ditulis)
- 2) Umur : dibawah 25 tahun
 26 – 35 tahun
 36 – 45 tahun
 46 – 50 tahun
 Diatas 51 tahun
- 3) Jenis kelamin : Pria
 Wanita
- 4) Pendidikan terakhir : SMA
 D3
 S1
 S2
- 5) Masa kerja : Dibawah 3 tahun
 4 – 5 tahun
 6 – 10 tahun
 Diatas 10 tahun
- 6) Golongan : I
 II
 III
 IV
- 7) Status Pernikahan : Menikah
 Belum menikah

PETUNJUK PENGISIAN

- a. Beri tanda silang (X) pada kotak yang tersedia. Angka yang terdapat pada setiap kotak menunjukkan
1. Sangat Tidak Setuju
 2. Tidak Setuju
 3. Ragu-ragu
 4. Setuju
 5. Sangat setuju
- b. Bila ingin mengganti jawaban, lingkari jawaban yang salah, kemudian silang pada jawaban yang dianggap tepat

Motivasi Kerja (X1)

No	Item Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Balas jasa yang saya terima dalam bentuk gaji menjadi motivasi untuk bekerja lebih giat					
2.	Kondisi kerja saat ini nyaman dan mendukung pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari					
3.	Organisasi menyediakan fasilitas kerja untuk menunjang kelancaran pekerjaan					
4.	Pimpinan senantiasa menuntut agar pegawai dapat berprestasi dalam penyelesaian pekerjaan					
5.	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja pada organisasi ini mendapat pengakuan dari pimpinan					

Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	Item Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Bangunan kantor yang digunakan dalam bekerja mempertimbangkan faktor keselamatan pegawai					
2.	Pegawai memiliki ruang kerja yang memungkinkan untuk bekerja dengan baik					

3.	Tersedia peralatan kerja yang cukup memadai dalam menunjang aktivitas pekerjaan saya					
4.	Organisasi memberikan ventilasi di setiap ruang kerja untuk mendukung pencahayaan di setiap ruang kerja					
5.	Organisasi menyediakan alat pengatur suhu udara di setiap ruang kerja sehingga dapat menunjang aktivitas penyelesaian pekerjaan saya					

Kompensasi (X3)

No	Item	Tanggapan Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup saya					
2.	Organisasi memberikan insentif kepada setiap pegawai yang berprestasi					
3.	Tunjangan pegawai yang diberikan dapat mendukung untuk melakukan pekerjaan dengan baik					
4.	Tunjangan Hari Raya (THR) yang saya terima sesuai dengan harapan saya					

Employee Engagement (Z)

No	Item Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya memiliki semangat yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan menurut Tupoksi saya					
2.	Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi					
3.	Saya bangga bekerja pada organisasi yang saya tempat selama ini					

Kinerja Pegawai (Y)

No	Item Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh organisasi					
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu					
3.	Saya mendapatkan kesempatan dalam mengeluarkan inisiatif atau ide-ide terkait pengembangan organisasi					
4.	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya					
5.	Saya sering melakukan koordinasi dengan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan di tempat saya bekerja					

@@@@@@@@@@@@ Terima Kaaih @@@@@@@@@@

Lampiran 2. Data Responden

No Resp	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Golongan	Status pernikahan
1	49	P	S1	> 10 tahun	III.d	Menikah
2	42	L	S1	> 10 tahun	III.d	Menikah
3	45	P	S1	> 10 tahun	III.d	Belum Mnikah
4	49	P	S1	> 10 tahun	III.d	Janda
5	41	L	S1	> 10 tahun	III.d	Belum Menikah
6	37	P	S1	> 10 tahun	III.d	Menikah
7	44	L	S1	> 10 tahun	III.d	Menikah
8	44	L	S1	> 10 tahun	III.c	Menikah
9	41	L	S1	> 10 tahun	III.c	Menikah
10	43	L	S1	> 10 tahun	III.c	Menikah
11	40	L	S1	> 10 tahun	III.c	Menikah
12	47	P	S1	> 10 tahun	III.c	Menikah
13	38	P	S1	> 10 tahun	III.c	Menikah
14	40	P	S1	> 10 tahun	III.c	Menikah
15	44	P	S1	> 10 tahun	III.c	Menikah
16	44	L	S1	> 10 tahun	III.c	Menikah
17	40	P	S2	> 10 tahun	III.c	Menikah
18	40	P	S1	> 10 tahun	III.c	Menikah
19	35	L	S1	> 10 tahun	III.c	Menikah
20	42	L	S1	> 10 tahun	III.c	Menikah
21	34	P	S1	> 10 tahun	III.c	Menikah
22	36	L	S1	> 10 tahun	III.c	Menikah
23	38	L	S1	> 10 tahun	III.c	Menikah
24	35	P	S2	> 10 tahun	III.c	Janda
25	29	L	S2	6-10 tahun	III.c	Menikah
26	34	P	S1	6-10 tahun	III.c	Janda
27	50	L	S1	> 10 tahun	III.b	Menikah
28	41	L	S1	6-10 tahun	III.b	Menikah
29	46	P	S1	> 10 tahun	III.c	Menikah
30	34	L	S1	6-10 tahun	III.c	Menikah
31	43	P	S1	6-10 tahun	III.b	Belum Menikah
32	37	L	S1	6-10 tahun	III.b	Menikah
33	47	L	S1	> 10 tahun	III.b	Menikah
34	40	P	S1	> 10 tahun	III.b	Menikah
35	39	P	D.3	6-10 tahun	III.b	Menikah
36	45	P	S1	6-10 tahun	III.b	Menikah
37	44	P	S1	6-10 tahun	III.b	Menikah
38	44	L	S1	6-10 tahun	III.b	Menikah
39	39	L	S1	6-10 tahun	III.b	Menikah
40	42	P	S1	6-10 tahun	III.b	Menikah
41	39	L	S1	6-10 tahun	III.b	Menikah
42	38	L	S1	6-10 tahun	III.b	Menikah
43	27	P	S1	6-10 tahun	III.b	Menikah
44	37	L	S1	6-10 tahun	III.b	Menikah
45	36	L	D3	6-10 tahun	III.a	Menikah
46	36	L	S1	6-10 tahun	III.b	Menikah

47	35	P	S1	6-10 tahun	III.a	Menikah
48	41	L	D3	6-10 tahun	III.a	Menikah
49	41	L	S1	6-10 tahun	III.a	Menikah
50	33	P	D3	6-10 tahun	III.a	Menikah
51	43	L	S1	6-10 tahun	III.a	Menikah
52	39	P	S1	6-10 tahun	III.a	Menikah
53	38	L	S1	6-10 tahun	III.a	Menikah
54	37	P	S1	6-10 tahun	III.a	Menikah
55	36	P	S1	6-10 tahun	III.a	Menikah
56	36	L	S1	6-10 tahun	III.a	Menikah
57	38	L	S1	6-10 tahun	III.a	Menikah
58	35	P	S1	6-10 tahun	III.a	Menikah
59	52	P	SMA	> 10 tahun	III.a	Menikah
60	41	L	SMA	> 10 tahun	II.d	Menikah
61	34	L	D3	6-10 tahun	II.d	Menikah
62	52	L	SMA	6-10 tahun	II.c	Menikah
63	52	L	SMA	6-10 tahun	II.c	Menikah
64	49	L	SMA	> 10 tahun	II.c	Menikah
65	48	L	SMA	6-10 tahun	II.c	Menikah
66	37	L	SMA	6-10 tahun	II.c	Belum Menikah
67	47	P	SMA	6-10 tahun	II.c	Menikah
68	46	P	SMA	> 10 tahun	II.c	Menikah
69	39	L	SMA	6-10 tahun	II.c	Menikah
70	38	L	SMA	6-10 tahun	II.c	Menikah
71	37	P	SMA	6-10 tahun	II.c	Menikah
72	37	P	SMA	6-10 tahun	II.c	Janda
73	36	L	SMA	> 10 tahun	II.c	Menikah
74	41	L	SMA	6-10 tahun	II.c	Menikah
75	41	P	SMA	> 10 tahun	II.c	Janda
76	35	L	SMA	6-10 tahun	II.c	Menikah
77	41	L	SMA	6-10 tahun	II.b	Menikah
78	47	L	SMA	6-10 tahun	II.b	Menikah
79	42	L	SMA	6-10 tahun	II.b	Menikah
80	48	L	SMA	6-10 tahun	II.b	Menikah
81	47	L	SMA	6-10 tahun	II.b	Menikah
82	42	P	SMA	6-10 tahun	II.b	Menikah

Lampiran 3. Rekap Jawaban Responden

No Resp	Motivasi Kerja					Lingkungan Kerja Fisik				Kompensasi				Employee engagemen			Kinerja Pegawai						
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Z.1	Z.2	Z.3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	
2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	
6	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	
7	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	
8	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	
9	3	3	3	3	3	3	2	2	5	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	2	
10	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	
11	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	
12	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	
13	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	
14	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	
15	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	
16	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	
18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	
20	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	
22	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	
23	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	
24	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	
25	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	
26	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	
27	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	
28	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	
29	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	
30	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	
31	5	4	4	4	5	2	3	3	2	2	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	
32	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	
33	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	
34	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	
35	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	
36	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	
37	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	
38	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	
39	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
41	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	
43	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	
44	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	
45	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	
46	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	
47	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	
48	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	
49	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	
50	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	
51	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	
52	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	
53	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	
54	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	
55	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	
56	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	
57	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	
58	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	
59	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	
60	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	
61	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	
62	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	
63	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	
64	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	
65	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	
66	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	
67	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
68	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
69	4	6	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
70	5	6	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	
71	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	
72	4	5	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	
73	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	
74	3	4	3	3	2	3	2	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	5	4	
75	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	5	4
76	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3	4	4	5	
77	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	2	3	5	4	3	4	3	3	4	4	5	
78	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	
79	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	
80	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	
81	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	
82	3	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	

Lampiran 4. Frekuensi Jawaban Responden

Statistics				
	N		Mean	Sum
	Valid	Missing		
Umur	82	0	3.0732	252.00
Jenis Kelamin	82	0	1.4146	116.00
Pendidikan Terakhir	82	0	2.4146	198.00
Masa Kerja	82	0	3.4146	280.00
Golongan	82	0	2.7195	223.00
Status Pernikahan	82	0	1.1707	96.00
X1.1	82	0	3.6463	299.00
X1.2	82	0	4.1585	341.00
X1.3	82	0	3.7927	311.00
X1.4	82	0	3.6951	303.00
X1.5	82	0	3.7317	306.00
X2.1	82	0	3.5976	295.00
X2.2	82	0	3.9146	321.00
X2.3	82	0	3.6585	300.00
X2.4	82	0	3.8171	313.00
X2.5	82	0	3.9268	322.00
X3.1	82	0	3.6585	300.00
X3.2	82	0	3.9146	321.00
X3.3	82	0	3.7927	311.00
X3.4	82	0	3.8659	317.00
Z.1	82	0	3.8415	315.00
Z.2	82	0	4.0000	328.00
Z.3	82	0	3.9390	323.00
Y.1	82	0	3.6098	296.00
Y.2	82	0	4.0366	331.00
Y.3	82	0	3.8780	318.00
Y.4	82	0	4.1463	340.00
Y.5	82	0	4.4146	362.00

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-35 tahun	14	17.1	17.1	17.1
	36-45 tahun	51	62.2	62.2	79.3
	46-50 tahun	14	17.1	17.1	96.3
	> 51 tahun	3	3.7	3.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	48	58.5	58.5	58.5
Wanita	34	41.5	41.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	23	28.0	28.0	28.0
D.3	5	6.1	6.1	34.1
S.1	51	62.2	62.2	96.3
S.2	3	3.7	3.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 6-10 tahun	48	58.5	58.5	58.5
> 10 tahun	34	41.5	41.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Golongan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Gol II	23	28.0	28.0	28.0
Gol III	59	72.0	72.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Status Pernikahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	73	89.0	89.0	89.0
Belum Menikah	4	4.9	4.9	93.9
Janda/Duda	5	6.1	6.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	8.5	8.5	8.5
	RR	21	25.6	25.6	34.1
	S	48	58.5	58.5	92.7
	SS	6	7.3	7.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.7	3.7	3.7
	RR	18	22.0	22.0	25.6
	S	26	31.7	31.7	57.3
	SS	33	40.2	40.2	97.6
	6.00	2	2.4	2.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.7	3.7	3.7
	RR	19	23.2	23.2	26.8
	S	52	63.4	63.4	90.2
	SS	8	9.8	9.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.9	4.9	4.9
	RR	25	30.5	30.5	35.4
	S	45	54.9	54.9	90.2
	SS	8	9.8	9.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	7.3	7.3	7.3
	RR	20	24.4	24.4	31.7
	S	46	56.1	56.1	87.8
	SS	10	12.2	12.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	9.8	9.8	9.8
	RR	24	29.3	29.3	39.0
	S	43	52.4	52.4	91.5
	SS	7	8.5	8.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	7.3	7.3	7.3
	RR	15	18.3	18.3	25.6
	S	41	50.0	50.0	75.6
	SS	20	24.4	24.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	7.3	7.3	7.3
	RR	25	30.5	30.5	37.8
	S	42	51.2	51.2	89.0
	SS	9	11.0	11.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6.1	6.1	6.1
	RR	14	17.1	17.1	23.2
	S	54	65.9	65.9	89.0
	SS	9	11.0	11.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	8.5	8.5	8.5
	RR	10	12.2	12.2	20.7
	S	47	57.3	57.3	78.0
	SS	18	22.0	22.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	11.0	11.0	11.0
	RR	19	23.2	23.2	34.1
	S	45	54.9	54.9	89.0
	SS	9	11.0	11.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	7.3	7.3	7.3
	RR	17	20.7	20.7	28.0
	S	37	45.1	45.1	73.2
	SS	22	26.8	26.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	9.8	9.8	9.8
	RR	17	20.7	20.7	30.5
	S	41	50.0	50.0	80.5
	SS	16	19.5	19.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	8.5	8.5	8.5
	RR	17	20.7	20.7	29.3
	S	38	46.3	46.3	75.6
	SS	20	24.4	24.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	24	29.3	29.3	29.3
	S	47	57.3	57.3	86.6
	SS	11	13.4	13.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	11.0	11.0	11.0
	RR	13	15.9	15.9	26.8
	S	29	35.4	35.4	62.2
	SS	31	37.8	37.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Z.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	2.4	2.4	2.4
RR	18	22.0	22.0	24.4
S	45	54.9	54.9	79.3
SS	17	20.7	20.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	9	11.0	11.0	11.0
RR	18	22.0	22.0	32.9
S	51	62.2	62.2	95.1
SS	4	4.9	4.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	9.8	9.8	9.8
RR	12	14.6	14.6	24.4
S	31	37.8	37.8	62.2
SS	31	37.8	37.8	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	7	8.5	8.5	8.5
RR	11	13.4	13.4	22.0
S	49	59.8	59.8	81.7
SS	15	18.3	18.3	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.4	2.4	2.4
	RR	14	17.1	17.1	19.5
	S	36	43.9	43.9	63.4
	SS	30	36.6	36.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.2	1.2	1.2
	RR	12	14.6	14.6	15.9
	S	21	25.6	25.6	41.5
	SS	48	58.5	58.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Lampiran 5 : Uji Instrumen Penelitian

5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	15.3780	6.287	.854	.826
X1.2	14.8659	6.142	.663	.879
X1.3	15.2317	7.168	.682	.867
X1.4	15.3293	6.693	.763	.848
X1.5	15.2927	6.728	.676	.867

5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	15.3171	6.688	.838	.835
X2.2	15.0000	7.185	.613	.889
X2.3	15.2561	6.884	.792	.846
X2.4	15.0976	7.595	.670	.874
X2.5	14.9878	6.852	.729	.860

4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	11.5732	5.235	.816	.837
X3.2	11.3171	5.478	.662	.893
X3.3	11.4390	5.089	.794	.844
X3.4	11.3659	5.124	.764	.856

4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas Employee engagement

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1	7.9390	2.404	.589	.740
Z.2	7.7805	1.383	.687	.650
Z.3	7.8415	2.110	.635	.679

5.5. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	16.4756	7.536	.781	.836
Y.2	16.0488	7.257	.605	.883
Y.3	16.2073	7.426	.736	.844
Y.4	15.9390	7.786	.661	.862
Y.5	15.6707	7.310	.798	.830

Lampiran 6. Hasil Outer Loading

	Employee Engagement	Kinerja Pegawai	Kompensasi	Lingkungan Kerja Fisik	Motivasi Kerja
X1.1					0,916
X1.2					0,792
X1.3					0,797
X1.4					0,855
X1.5					0,797
X2.1				0,909	
X2.2				0,746	
X2.3				0,880	
X2.4				0,783	
X2.5				0,833	
X3.1			0,907		
X3.2			0,796		
X3.3			0,894		
X3.4			0,872		
Y.1		0,868			
Y.2		0,752			
Y.3		0,840			
Y.4		0,784			
Y.5		0,882			
Z.1	0,798				
Z.2	0,879				
Z.3	0,838				

Lampiran 7. Hasil Cross Loading

	Employee Engagement	Kinerja Pegawai	Kompensasi	Lingkungan Kerja Fisik	Motivasi Kerja
X1.1	0,844	0,842	0,784	0,738	0,916
X1.2	0,762	0,775	0,722	0,715	0,792
X1.3	0,714	0,728	0,652	0,668	0,797
X1.4	0,787	0,781	0,714	0,730	0,855
X1.5	0,715	0,717	0,654	0,625	0,797
X2.1	0,811	0,815	0,745	0,909	0,748
X2.2	0,700	0,680	0,633	0,746	0,604
X2.3	0,823	0,816	0,751	0,880	0,773
X2.4	0,648	0,654	0,583	0,783	0,628
X2.5	0,739	0,766	0,658	0,833	0,712
X3.1	0,832	0,871	0,907	0,776	0,788
X3.2	0,720	0,723	0,796	0,640	0,722
X3.3	0,811	0,817	0,894	0,700	0,751
X3.4	0,793	0,801	0,872	0,704	0,689
Y.1	0,850	0,868	0,788	0,763	0,856
Y.2	0,712	0,752	0,729	0,698	0,719
Y.3	0,801	0,840	0,794	0,765	0,727
Y.4	0,734	0,784	0,696	0,701	0,636
Y.5	0,834	0,882	0,815	0,789	0,771
Z.1	0,798	0,733	0,743	0,717	0,660
Z.2	0,879	0,859	0,823	0,788	0,836
Z.3	0,838	0,816	0,722	0,754	0,810

Lampiran 8. Hasil Cronbach Alpha, Komposit Reliability dan AVE

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Employee Engagement	0,789	0,796	0,877	0,704
Kinerja Pegawai	0,883	0,886	0,915	0,683
Kompensasi	0,891	0,895	0,925	0,754
Lingkungan Kerja Fisik	0,888	0,896	0,918	0,693
Motivasi Kerja	0,888	0,893	0,919	0,693

Lampiran 9. Besarnya Nilai R Square dan Adjusted R Square

	R Square	Adjusted R Square
Employee Engagement	0,931	0,928
Kinerja Pegawai	0,960	0,958

Lampiran 10. Koefisien Jalur

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Employee Engagement -> Kinerja Pegawai	0,410	0,388	0,112	3,663	0,000
Kompensasi -> Employee Engagement	0,346	0,321	0,105	3,281	0,001
Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0,258	0,261	0,084	3,085	0,002
Lingkungan Kerja Fisik -> Employee Engagement	0,308	0,313	0,111	2,776	0,006
Lingkungan Kerja Fisik -> Kinerja Pegawai	0,157	0,175	0,070	2,245	0,025
Motivasi Kerja -> Employee Engagement	0,369	0,386	0,152	2,426	0,016
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,197	0,198	0,080	2,469	0,014

Lampiran 11. Efek Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Employee Engagement -> Kinerja Pegawai	0,142	0,125	0,058	2,461	0,014
Lingkungan Kerja Fisik -> Employee Engagement -> Kinerja Pegawai	0,126	0,121	0,053	2,384	0,018
Motivasi Kerja -> Employee Engagement -> Kinerja Pegawai	0,151	0,150	0,073	2,060	0,040

Lampiran 12. Total Pengaruh

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Employee Engagement -> Kinerja Pegawai	0,410	0,388	0,112	3,663	0,000
Kompensasi -> Employee Engagement	0,346	0,321	0,105	3,281	0,001
Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0,400	0,386	0,080	5,002	0,000
Linkungan Kerja Fisik -> Employee Engagement	0,308	0,313	0,111	2,776	0,006
Linkungan Kerja Fisik -> Kinerja Pegawai	0,284	0,296	0,090	3,155	0,002
Motivasi Kerja -> Employee Engagement	0,369	0,386	0,152	2,426	0,016
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,348	0,347	0,100	3,482	0,001