

**MENINGKATKAN DAYA SAING KINERJA KARYAWAN : MOTIVASI,
KOMPENSASI DAN ENGAGEMENT (PT SO GOOD FooPESAWARAN)**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan Manajemen

Oleh

RISKA ASTUTI

1312110362



JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI

INFORMATICS & BUSSINESS INSTITUTE DARMAJAYA

BANDAR LAMPUNG

2018



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 28 Agustus 2017

RISKA ASTUTI

1312110362

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **MENINGKATKAN DAYA SAING KINERJA
KARYAWAN : MOTIVASI, KOMPENSASI DAN
ENGAGEMENT (PT SO GOOD FOOD
PESAWARAN)**

Nama Mahasiswa : **Riska Astuti**

N P M : **1312110362**

Program Studi : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada Jurusan **MANAJEMEN** IBI Darmajaya

Bandar Lampung, 18 Agustus 2017

Disetujui Oleh:
Pembimbing,

Dr. Anuar Sanusi, S.E, M.Si

NIK 30010203

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen,

Aswin, S.E., M.M.

NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal Agustus 2018, ruang telah diselenggarakan sidang SKRIPSI dengan judul “**MENINGKATKAN DAYA SAING KINERJA KARYAWAN : MOTIVASI,KOMPENSASI DAN ENGAGEMENT (PT SO GOOD FOOD PESAWARAN)**” untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA bagi mahasiswa :

NAMA : Riska Astuti
NPM : 1312110362
Program Studi : S1 MANAJEMEN

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

Status

Tanda Tangan

1. **Dr. Lukmanul Hakim, M.Si** - penguji I

1. **Betty Magdalena, Spd., M.M**

Penguji II

Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi IBI Darmajaya

Dr. Anuar Sanusi, S.E, M.Si

NIK 30010203

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 5 agustus 1995 di Pesawaran, sebagai anak kelima dari lima bersaudara, dari pasangan Bapak Achmad Ali Arifin dan Ibu Asnah.

Adapun Pendidikan yang pernah ditempuh oleh penulis antara lain adalah :

1. SD NEGERI 1 Gedong Tataan Pesawaran pada tahun 2006
2. SMP NEGERI 1 Gedong Tataan Pesawaran pada tahun 2010
3. SMA NEGERI 1 Gedong Tataan Pesawaran pada tahun 2013

Pada tahun 2013 Penulis terdaftar sebagai mahasiswi *Informatic and business institute* Darmajaya Jurusan Manajemen dengan jenjang strata satu (S1). Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat di Pekon Siliwangi Kecamatan Pringsewu Pada tahun 2016.

Bandar Lampung, 28 Agustus 2018

Riska Astuti

1312110362

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbi'l'alamin

Dengan mengucap segala syukur kepada Allah SWT, kupersembahkan karyaku ini untuk orang-orang yang selalu aku sayang dan memiliki arti besar dalam hidup

- ❖ Untuk yang pertama ku persembahkan skripsi ini kepada kedua orang tua ku yaitu Ayahanda Achmad Ali Arifin dan Ibunda Asnah. Sosok yang pertama dari tujuan hidupku selalu membangkitkan dalam keterpurukan. Terimakasih Tuhan ku dilahirkan dari rahim-nya. Sungguh-sungguh terimakasih atas semua yang telah diberikan..
- ❖ Kakak (Arie Irawan), kakak (Deddy Setiawan), kakak (Hery Saputra), dan kakak perempuan satu-satu nya (Siska Andriani) yang selama ini selalu mendukung adik mu yang manja ini dan selalu membimbing adik mu ini.
- ❖ Keluarga besarku, yang selalu mendukung dan menanti kesuksesan ku. Terimakasih untuk setiap doa yang kalian berikan.
- ❖ Teman-teman dan sahabatku semuanya, Helna Maida, Dewi Juwita, Hervilia Tisya S.E, Maya Karyati S.E, Depiana S.E . Terimakasih untuk setiap bantuan dan dukungannya. Serta canda tawa yang mampu mengurangi setiap luka yang kita rasa. Semoga kelak kita dapat menjadi orang yang sukses seperti yang kita inginkan. Aamiin.
- ❖ Untuk mu Nur Rohman Rion terimakasih selalu ada disetiap sedih dan senangku.

MOTTO

“Jangan pergi mengikuti kemana jalan akan berujung, buat jalanmu sendiri dan tinggalkan jejak”

“Kegagalan akan indah bila kita selalu berusaha untuk menjadi yang terbaik”

ABSTRACT

IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE COMPETITION: MOTIVATION, COMPENSATION AND *ENGAGEMENT* (PT. SO GOOD FOOD PESAWARAN)

BY

RISKA ASTUTI

aims to determine the effect of work motivation, compensation and *engagement* on the performance of employees PT So Good Food Pesawaran. The number of samples used was 53 respondents using *purposive sampling method*. The results of the analysis using *regression analysis* F test and t test produce significant values for work motivation variables, compensation and *engagement* are smaller than the significance level ($\alpha = 0.05$). So that it can be seen that the variable work motivation, compensation and *engagement* parsial and simultaneously have a positive effect on employee performance. The results of the study show that work motivation, compensation and *engagement* variables are effective or good variables to improve company performance. Because employees who have high motivation or motivation are within the employee can improve employee performance, by providing motivation that will encourage employees to further improve their performance in an effort to achieve company goals and companies that provide direct and indirect compensation towards employees, such as giving money or gifts, commissions, THR, health insurance has been proven. And if the employee has an attachment to his work, it will facilitate the company in realizing the vision of the company. In this study we can see how the influence of *employee engagement* on performance.

Keywords: Work Motivation, Compensation, *Engagement* and Employee Performance

ABSTRAK

MENINGKATKAN DAYA SAING KINERJA KARYAWAN : MOTIVASI, KOMPENSASI DAN *ENGAGEMENT* PT. SO GOOD FOOD BANDAR LAMPUNG

OLEH

RISKA ASTUTI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan *engagement* terhadap kinerja karyawan PT So Good Food Pesawaran, Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 53 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Hasil analisis menggunakan *analysis regresion* Uji F dan Uji t menghasilkan nilai signifikan untuk variabel motivasi kerja, kompensasi dan *engagement* lebih kecil daripada tingkat signifikansi ($\alpha = 0.05$). Sehingga dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi dan *engagement* secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi dan *engagement* merupakan variabel yang efektif atau baik untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Karena karyawan yang memiliki semangat atau motivasi yang tinggi motivasi yang ada di dalam diri karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan memberikan motivasi yang akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan serta perusahaan yang memberikan kompensasi yang bersifat langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan, seperti memberikan uang ataupun hadiah, komisi, THR, asuransi kesehatan telah terbukti. Serta apabila karyawan memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya maka akan mempermudah perusahaan dalam mewujudkan visi perusahaannya. Dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, *Engagement* dan, Kinerja karyawan

PRAKATA

Assalamualaikum, wr.wb

Segala Puji kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“MENINGKATKAN DAYA SAING KINERJA KARYAWAN : MOTIVASI, KOMPENSASI DAN ENGAGEMENT (PT SO GOOD FOOD PESAWARAN)”**

Penulisan tugas akhir ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program S1 Manajemendi perguruan tinggi IBI Darmajaya Bandar Lampung. Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Ir. Firmansyah YA. MBA,MSc , selaku Rektor IBI Darmajaya.
2. Bapak Dr.R.Z.Abdul Aziz,ST.,MT. Selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomi IBI Darmajaya Bandar Lampung.
3. Ibu Aswin,S.E., M.M., Selaku Ketua Jurusan Manajemen IBI Darmajaya.
4. Bapak Anuar Sanusi, S.E, M.Si, Selaku Pembimbing saya, yang Telah membimbing serta mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini sampai selesai.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar terutama jurusan Manajemen yang telah membagi ilmu dan pengetahuan mereka yang bermanfaat kepada penyusun dalam pembelajaran.

6. Kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya.
7. Keluargaku Ayah dan Ibu serta Kakakku yang selalu memberi dukungan dan semangat dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman dan Sahabatku semuanya helna, dewi, sulis, icha, depi, serta teman-teman satu angkatan yang tidak bias saya sebutkan satu persatu. Terimakasih atas segala dukungan dan semangat nya selama ini.
9. Almamaterku IBI Darmajaya Bandar Lampung
Penulis menyadari bahwa didalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan sehingga masih jauh dari kesempurnaan.Semua ini tidak luput dari keterbasan penulis.Semoga allah SWT membalas amal dan kebaikan pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum wr, wb

Penulis,

(Riska Astuti)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	10
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek	10
1.3.2 Ruang Lingkup Objek.....	10
1.3.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	10
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	10
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian.....	11
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	11
1.5.1 Bagi Penulis	8
1.5.2 Bagi Perusahaan.....	9
1.5.3 Bagi Institusi	9
1.6 Sistematika Penulisan	12

1.6.1 Bab I Pendahuluan	12
1.6.2 Bab II Landasan Teori.....	12
1.6.3 Bab III Metode Penelitian	12
1.6.4 Bab IV Hasil Dan Pembahasan.....	12
1.6.5 Bab V Kesimpulan Dan Saran	12

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja.....	14
2.2 Motivasi Kerja.....	17
2.3 Kompensasi	20
2.4 Engagement.....	25
2.5 Penelitian Terdahulu	26
2.6 Kerangka Berpikir	27
2.6.1 Hubungan Antar Variabel	27
2.6.2 Kerangka Konseptual	30
2.6.3 Kerangka Konseptual	31
2.7 Hipotesis Penelitian.....	31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	32
3.2 Sumber Data.....	32
3.2.1 Data Primer	32
3.2.2 Data Sekunder	33
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	33
3.4 Populasi dan Sampel	33
3.4.1 Populasi.....	33
3.4.2 Sampel.....	34
3.5 Variabel Penelitian.....	35
3.6 Definisi Operasional variabel	35
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	36

3.7.1 Uji validitas	36
3.7.2 Uji Reliabilitas	36
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	37
3.8.1 Uji Normalitas.....	37
3.8.2 Uji Linieritas	38
3.8.3 Uji Multikolonieritas	38
3.9 Metode Analisis Data.....	39
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda	39
3.9.2 Koefisien Determinasi (R ²)	40
3.10 Pengujian Hipotesis	41
3.10.1 Uji t	41
3.10.2 Uji f	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi data.....	45
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	45
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	45
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	53
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	53
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	56
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data	57
4.3.1 Hasil Uji Normalitas	57
4.3.2 Hasil Uji Linieritas	58
4.3.3 Hasil Uji Multikolonieritas	58
4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	61
4.6 Pembahasan.....	63

BAB VSIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	66
5.2 Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1.1 Data Karyawan.....	3
1.2 kriteria Nilai Kinerja Karyawan.....	4
1.3 Penilaian Kinerja Karyawan	4
2.1 Penelitian Terdahulu	26
2.2 Struktur Kerangka Konseptual.....	30
3.1 Stratified Random Sampling.....	34
3.6 Interpretasi Nilai r	37
3.7 Interpretasi Data r.....	40
3.8 Interpretasi Data R Square	40
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)	47
4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X2).....	48
4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Engagement (X3).....	50
4.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)	52
4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)	54
4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2).....	54
4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Engagement (X3)	55
4.12 Hasil Validitas Variabel Kinerja (Y).....	55
4.13 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi	56
4.14 Hasil Uji Reliabilitas	56
4.15 Hasil Uji Normalitas	57
4.16 Hasil Uji Linieritas	58
4.17 Hasil Uji Regresi	55
4.13 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi	56
4.14 Hasil Uji Reliabilitas	56
4.15 Hasil Uji Normalitas	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.7 Kerangka Pemikiran.....	37
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Karakteristik Responden

Lampiran 2 Jawaban Responden dari Variabel X1, X2, X3, dan Y

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas

Lampiran 6 Hasil Uji Linieritas

Lampiran 7 Hasil Uji Multikolonieritas

Lampiran 8 Uji t dan Uji F



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 28 Agustus 2017



RISKA ASTUTI

1312110362

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **MENINGKATKAN DAYA SAING KINERJA KARYAWAN : MOTIVASI, KOMPENSASI DAN ENGAGEMENT (PT SO GOOD FOOD PESAWARAN)**

Nama Mahasiswa : **Riska Astuti**

N P M : **1312110362**

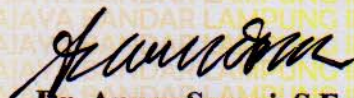
Program Studi : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada Jurusan **MANAJEMEN IBI Darmajaya**

Bandar Lampung, 18 Agustus 2017

Disetujui Oleh:

Pembimbing,

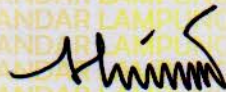


Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si

NIK 30010203

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen,



Aswin, S.E., M.M.

NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal Agustus 2018, ruang telah diselenggarakan sidang SKRIPSI dengan judul “MENINGKATKAN DAYA SAING KINERJA KARYAWAN : MOTIVASI, KOMPENSASI DAN ENGAGEMENT (PT SO GOOD FOOD PESAWARAN)” untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA bagi mahasiswa :

NAMA : Riska Astuti
NPM : 1312110362
Program Studi : SI MANAJEMEN

Dan telah dinyatakan LULUSoleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama **Status** **Tanda Tangan**

1. **Dr. Lukmanul Hakim, M.Si** - Penguji I

2. **Betty Magdalena, Spd., M.M** - Penguji II

Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi IBI Darmajaya



Dr. Anuar Sanusi, S.E, M.Si

NIK 30010203

ABSTRACT

IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE COMPETITION: MOTIVATION, COMPENSATION AND *ENGAGEMENT* (PT. SO GOOD FOOD PESAWARAN)

BY

RISKA ASTUTI

Aims to determine the effect of work motivation, compensation and *engagement* on the performance of employees PT So Good Food Pesawaran. The number of samples used was 53 respondents using *purposive sampling method*. The results of the analysis using *regression analysis* F test and t test produce significant values for work motivation variables, compensation and *engagement* are smaller than the significance level ($\alpha = 0.05$). So that it can be seen that the variable work motivation, compensation and *engagement* parsial and simultaneously have a positive effect on employee performance. The results of the study show that work motivation, compensation and *engagement* variables are effective or good variables to improve company performance. Because employees who have high motivation or motivation are within the employee can improve employee performance, by providing motivation that will encourage employees to further improve their performance in an effort to achieve company goals and companies that provide direct and indirect compensation towards employees, such as giving money or gifts, commissions, THR, health insurance has been proven. And if the employee has an attachment to his work, it will facilitate the company in realizing the vision of the company. In this study we can see how the influence of *employee engagement* on performance.

Keywords: Work Motivation, Compensation, *Engagement* and Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini perusahaan dalam menghadapi tekanan-tekanan untuk berubah, mereka dituntut untuk memberikan tanggapan agar tetap bertahan dan sukses dalam persaingan bisnis saat ini dan yang akan datang. Meningkatnya persaingan dunia bisnis mengharuskan perusahaan memeriksa ulang ukuran kinerja perusahaan mereka karena ukuran-ukuran kinerja yang ada dirasa semakin kurang efektif. Setiap perusahaan pada dasarnya didirikan untuk memperoleh keuntungan yang optimal dengan pengorbanan tertentu. Tujuan ini dimaksudkan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan kesejahteraan seluruh karyawan. (Endah dan Ika, 2015). Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Kinerja bukan hanya dinyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, Wibowo (2015). Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Penerapan kinerja karyawan dapat meningkatkan eksistensi perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih efektif.

Prabu Mangunegara (2010) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan

berpengaruh terhadap aktifitas perusahaan sehingga dapat mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut.

Suatu kinerja karyawan dapat memiliki dampak yang positif ataupun negatif dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan dalam suatu perusahaan baik akan dapat memaksimalkan produktivitas perusahaan, pencapaian target perusahaan, peningkatan nilai perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan. Akan tetapi, jika kinerja karyawan buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan seperti terhambatnya produktivitas perusahaan, terhambatnya sistem komunikasi dalam perusahaan yang mengakibatkan koordinasi tidak berjalan dengan baik serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tingkat produktivitas menjadi salah satu tolak ukur perusahaan dalam mencapai tujuan. Karena itulah tingkat pencapaian dikatakan berhasil apabila produksinya sesuai seperti yang telah direncanakan (*planning*). Namun, apabila pencapaian tingkat produktivitas tidak sesuai target, hal ini mengindikasikan ada faktor-faktor yang perlu diperhatikan. Kenyataan saat ini banyak sekali masalah yang terjadi dalam hal produktivitas, salah satu faktornya ialah bersumber dari SDM itu sendiri.

PT So Good Food Pesawaran Lampung adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang makanan, perusahaan yang beralamatkan di Jalan Raya Negeri Sakti KM 12 Desa Negeri Sakti, Kecamatan Gedong Tataan, Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung. Produk yang dihasilkan adalah sosis dengan merk Sosis So Nice. Perusahaan ini hadir seiring meningkatnya jumlah penduduk. Manusia berupaya untuk memenuhi kebutuhan akan makanan. Salah satu bentuk upaya untuk pengadaan makanan dengan membuat makanan cepat saji yang dapat disimpan dalam kurun waktu yang lebih panjang dari kondisi biasanya.

Tabel data karyawan pada PT So Good Food Pesawaran Lampung dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Berikut tabel 1.1 yang menggambarkan data jumlah karyawan pada PT So Good Food Pesawaran Lampung yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Karyawan Pt So Good Food Pesawaran Lampung Tahun 2017

No.	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Cabang/Unit	1
2	Kabid Pemasaran	1
3	Staf pemasaran	12
4	Kabid Keuangan	1
5	Staf Keuangan	6
6	Kabid SDM	1
7	Staf SDM	6
8	Administrasi	8
9	Bagian Teknologi dan Informasi	8
10	Bagian Perternakan (Sapi potong)	19
11	Bagian Pakan Ternak	18
12	Bagian Pembibitan Ayam	15
13	Bagian Perternakan (komersil)	18
Jumlah		114

Sumber : PT So Good Food Pesawaran Lampung, 2018

Berdasarkan data jumlah karyawan di perusahaan PT So Good Food Pesawaran Lampung yang berjumlah sebanyak 114 orang. Jumlah data karyawan di perusahaan PT So Good Food Pesawaran Lampung ini kan dinilai kinerja dari semua karyawannya. Nilai kriteria perilaku kerja karyawan dinyatakan dengan mutu angka dan keterangan sebagai berikut :

Tabel 1.2
Kriteria Nilai Kinerja Karyawan

Kriteria	Nilai
Sangat Baik (SB)	86 – 100
Baik (B)	76 – 85
Cukup Baik (CB)	66 – 75
Kurang Baik (KB)	50 – 65

Sumber : PT So Good Food Pesawaran Lampung, 2018

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja Karyawan PT So Good Food Pesawaran Lampung
Tahun 2017

Indikator Karyawan	Jumlah Karyawan	Nilai Capai	Presentasi (%)
Disiplin	114	60	9
Tanggung Jawab	114	65	9.75
Kerjasama	114	65	9.75
Kejujuran	114	70	10.5
Kualitas Kerja	114	60	13
Kuantitas Kerja	114	60	15
Jumlah			64 (Cukup Baik)

Sumber : PT So Good Food Pesawaran Lampung, 2018

Berdasarkan data hasil kinerja karyawan dari keseluruhan karyawan yang bekerja di PT So Good Food Pesawaran Lampung dengan beberapa indikator pengukur kinerja karyawan pada tahun 2017 kinerja karyawan mendapatkan jumlah skor 64 masuk kedalam katagori cukup baik. Hal ini dikarenakan pada tingkat kedisiplinan karyawan PT So Good Food Pesawaran Lampung masih rendah dengan nilai 9%, untuk tingkat tanggung jawab dan kerjasama karyawan mendapatkan nilai 9,75% nilai ini lebih tinggi jika dibandingkan dengan nilai disiplin. Selanjutnya untuk kejujuran nilainya sebesar 10,5% untuk nilai kualitas kerja mendapatkan nilai 13% dan kuantitas kerja sebesar 15%. Pada perusahaan PT So Good Food Pesawaran Lampung tingkat kinerja karyawan menjadi penting untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Seringkali perusahaan masih terkendala dalam mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Setiap hasil kinerja karyawan semua prosesnya bergantung pada sumber daya yang tersedia. Variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja, *engagement*, pendidikan, komitmen organisasional, keterampilan, budaya, dan etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, beban pekerjaan, lingkungan kerja dan teknologi (Indrajaya dan Adayani, 2013). Akan tetapi, dalam hal ini peneliti memilih faktor motivasi kerja, disiplin kerja, *engagement* sebagai variabel yang akan diteliti. Ketiga faktor tersebut dipilih dikarenakan hasil pengamatan singkat yang dilakukan penulis di PT. So Good Food Pesawaran Lampung dimana masih terdapatnya masalah yang harus kembali ditinjau yang terjadi pada komitmen organisasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Ketiga faktor ini menjadi faktor penentu yang apabila ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. So Good Food Pesawaran Lampung.

Fenomena yang terjadi pada PT. So Good Food Pesawaran Lampung adalah dalam praktik kerjanya sering kali melebihi dari sistem kerja karena adanya karyawan yang secara mendadak cuti atau tidak dapat kerja pada jam kerja disebabkan adanya kepentingan lain di luar perusahaan ataupun keadaan karyawan yang tidak memungkinkan untuk bekerja. Semakin sering terjadi hal yang di atas mengakibatkan tingginya tingkat ketidakdisiplinan karyawan. Dan bagi karyawan yang relatif rajin masuk kerja, diwajibkan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan di bawah tekanan. Ini mengakibatkan efisiensi terganggu yang berdampak langsung pada kinerja karyawan.

Jae (2010) menunjukkan bahwa motivasi karyawan sangat efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi). Menurut Saydam dalam Kadarisman (2012) menyatakan bahwa motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dengan kata lain motivasi berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Pendapat ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Prihantoro, (2012) yang meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan menemukan hasil positif signifikan. Begitu halnya dengan Mandarasih, (2012) menemukan pengaruh signifikan positif motivasi terhadap kinerja karyawan. Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015) yaitu : a. Gaji (*salary*) bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. b. Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. c. Hubungan kerja untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. d. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*). Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. e. Keberhasilan (*achievement*). Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan.

Fenomena yang terjadi pada tahun belakangan ini adalah kurangnya semangat kerja yang timbul dari dalam diri karyawan dalam bekerja. Pemberian motivasi yang telah dilakukan oleh PT. So Good Food Pesawaran Lampung kepada karyawannya adalah dengan memberikan motivasi berupa pemberian reward pada karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya, dalam hal ini reward yang dimaksud adalah memberikan jenjang karir atau promosi yang

menarik pada pekerjaannya dalam hal ini bagi karyawan yang berprestasi diberikan kesempatan untuk dapat di promosikan pada level jabatan yang lebih baik dari yang sebelumnya. PT. So Good Food Pesawaran Lampung pun menerapkan pemberian bonus berupa fee dari hasil penjualan produk yang mencapai target yang berhasil dilakukan karyawan. Akan tetapi, dalam menjalankan tugasnya masih saja terdapat masalah motivasi yang terjadi pada karyawannya.

Motivasi yang terdapat pada karyawan PT. So Good Food Pesawaran Lampung rendah, hal tersebut tercermin dari tidak adanya tingkat antusiasme dalam menjalankan pekerjaannya. Tingkat antusiasme yang dimaksud adalah semangat yang ada di dalam diri karyawan untuk tetap menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya. Tidak adanya inisiatif dan usaha untuk meneruskan tugasnya, dalam hal ini karyawan hanya terfokus pada pimpinan dan selalu menunggu perintah dari pimpinan untuk bergerak tanpa adanya kesadaran akan deskripsi kerja yang telah diberikan sehingga karyawan kerap kali melakukan keterlambatan deadline kerja yang berakhir pada kehilangan pekerjaan atau mutasi kerja oleh PT. So Good Food Pesawaran Lampung.

Selain motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. So Good Food adalah kompensasi. Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi dibagi menjadi tiga jenis yaitu 1) Kompensasi langsung yang berupa gaji atau upah, 2) Kompensasi tidak langsung seperti kesejahteraan karyawan, THR dan jaminan kesehatan, 3) Insentif yang dapat berupa bonus. Tujuan kompensasi adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah. Indikator-indikator kompensasi adalah gaji, jaminan kesehatan, kesejahteraan karyawan, dan bonus. Jika pemberian kompensasi tidak merata

maka karyawan akan merasa iri dengan karyawan lain dan dampaknya menurunkan semangat kerja.

Dengan pemberian kompensasi secara merata dan adil karyawan akan merasa lebih bersemangat untuk bekerja karena mereka merasa kebutuhannya telah terpenuhi. Beberapa indikator dalam kompensasi : 1). Upah/gaji. Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya). 2). Insentif, (*incentive*) merupakan tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. 3).Tunjangan (*Benefit*)/Asuransi. Contoh-contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian. 4). Pesangon yaitu merupakan suatu proses kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.

Tidak hanya motivasi kerja dan kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan PT. So Good Food tetapi *engagement* juga dapat ikut mempengaruhi. *Engagement* sendiri merupakan keadaan psikologis di mana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi job requirement yang diminta. *Engagement* dianggap sebagai sesuatu yang dapat memberikan perubahan pada individu, tim, dan perusahaan. Manfaat dari employee engagement diungkapkan oleh Siddhanta dan Roy (2010) yang menyatakan bahwa employee engagement dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan,

Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya *employee engagement* yang tinggi. Hal tersebut diungkapkan pula oleh Indra (2013) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kaitan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan. Salah satu fungsi operatif dari manajemen sumber

daya manusia adalah melakukan penilaian kerja. Dengan mengetahui tingkat *engagement* karyawan dan memeliharanya untuk tetap tinggi maka secara umum perusahaan atau organisasi akan diuntungkan dengan berbagai hal seperti: 1) Dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan karena mereka merasa happy berkarya di perusahaan tersebut, 2) Membantu mempertahankan karyawan terbaik, karena mereka tidak mudah tergiur dengan tawaran perusahaan lain, 3) Membantu pencapaian target perusahaan, karena beberapa studi yang mengkorelasikan antara tingginya work engagement dengan pencapaian target perusahaan membuktikan kebenaran hipotesanya bahwa korelasinya adalah sangat positif. Dalam penelitian ini indikator atau pengukuran engagement yaitu meliputi : Vigor tingkat energi dan stamina karyawan, kesungguhan dalam bekerja, serta kegigihan dan ketekunan. Dedication : pengorbanan tenaga, pikiran, dan tenaga, rasa penuh makna, antusiasme, dan kebanggaan. Absorption : konsentrasi, serius, dan menikmati pekerjaan.

Pentingnya *work engagement* tidak hanya pada perusahaan swasta, namun perusahaan negara (BUMN) juga instansi pemerintahan, bahkan organisasi. *Engagement* yang tinggi membuat seseorang sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat. *Engagement* membuat seseorang merasa keberadaannya dalam organisasi/perusahaan bermakna untuk kehidupan mereka hingga menyentuh tingkat terdalam yang pada ujungnya akan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi. Endah dan Ika (2015).

Siddhanta dan Roy (2014) yang menyatakan bahwa *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan. Hubungan *employee engagement* dengan kinerja perusahaan juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Markos dan Sridevi (2010) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Selain berpengaruh terhadap kinerja perusahaan *employee engagement* juga berpengaruh terhadap kinerja individu karyawan,

karena pada dasarnya performansi (kinerja) perusahaan terbentuk dari kinerja individual karyawannya. Berdasarkan uraian diatas maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian tentang : **“Meningkatkan Daya Saing Kinerja Karyawan : Motivasi, Kompensasi dan *Engagement* PT. So Good Food Pesawaran”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. So Good Food Pesawaran ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. So Good Food Bandar Pesawaran ?
3. Bagaimana pengaruh *engagement* terhadap kinerja karyawan PT. So Good Food Pesawaran?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan *engagement* terhadap kinerja karyawan PT. So Good Food Pesawaran?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. So Good Food Pesawaran.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, kompensasi, *engagement* dan kinerja karyawan PT. So Good Food Pesawaran.

1.3.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah PT. So Good Food Pesawaran.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah dilakukan pada bulan Juni sampai Oktober 2018.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya dibidang motivasi kerja, kompensasi, *engagement* dan kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. So Good Food Pesawaran.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. So Good Food Pesawaran.
3. Untuk mengetahui pengaruh *engagement* terhadap kinerja karyawan PT. So Good Food Pesawaran.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan *engagement* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. So Good Food Pesawaran.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Bagi peneliti
Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan menerapkan teori yang penulis peroleh di bangku kuliah yang dipraktikkan dalam dunia usaha yang realistik.
2. Bagi Perusahaan
Bagi PT. So Good Food khususnya, sebagai masukan, saran atau pertimbangan dalam menjalankan kegiatan usahanya agar lebih baik lagi yang berkaitan dengan motivasi kerja, kompensasi, *engagement* dan kinerja karyawan.

3. Manfaat Bagi Institusi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini secara garis besar dibagi menjadi lima bab, yaitu terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang, perumusan masalah yang diangkat oleh peneliti, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang “Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan *engagement* terhadap kinerja PT. So Good Food Pesawaran”.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan mengenai manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, kompensasi, kinerja karyawan dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, operasional variabel, teknik pengumpulan data dan analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan *engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. So Good Food Pesawaran”.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Berisikan kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

Kinerja dalam bahasa latin berasal dari kata *Job performance* atau *performance* yang mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara 2015). Dan biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai tingkat standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Menurut Irham Fahmi (2013) kinerja adalah gambaran suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic peluang) suatu organisasi.

Menurut Irham Fahmi (2013) kinerja merupakan hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas nya, mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi dan memberikan kontribusi ekonomi. Berdasarkan teori diatas bahwa kinerja merupakan apa yang dilakukan karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang yang ditunjukkan atau meliputi kualitas, kuantitas, efektivitas, kemandirian dan transparansi.

Menurut Mangkunegara (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + skill). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 -120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaan. Menurut Irham Fahmi (2013) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.

Penilaian kinerja merupakan kegiatan manajer yang paling tidak disukai, dan mungkin ada beberapa alasan untuk perasaan demikian. Penilaian kinerja tidak semuanya bersifat positif, karena ada karyawan yang kinerjanya buruk, kasus ini yang membuat manajer menjadi dilema. Disatu sisi manajer menilai dan menegur karyawan yang kinerja buruk supaya

meningkatkan kinerjanya, disisi lain manajer mempunyai beban rasa tidak menyenangkan jika menegur dan menilai kinerja karyawannya yang buruk.

Pada umumnya sistem penilaian kinerja masih digunakan sebagai alat untuk mengendalikan perilaku karyawan, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan yang bersangkutan. Seharusnya penilaian kinerja tidak saja mengevaluasi kinerja karyawan, tetapi juga mengembangkan dan memotivasi karyawan. Sebaliknya, karyawan yang dinilai harus mengetahui bidang prestasi yang dinilai, diberi kesempatan untuk menilai dirinya sendiri.

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Adapun manfaat penilaian kinerja menurut Irham Fahmi (2013) adalah sebagai berikut:

- a. mengelola organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins 2016):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Motivasi Kerja

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang – orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Edy Sutrisno (2013) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kalidiartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktifitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Menurut Mangkunegara (2015) motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Menurut Mangkunegara (2015), menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Agar keinginan dan kebutuhannya dapat berupa gaji, supervisi, hubungan kerja, pengakuan dan penghargaan serta keberhasilan.

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015) yaitu :

a. Gaji (Salary).

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.

b. Supervisi.

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif. Supervisor mengkoordinasikan sistem kerjanya itu dalam tiga hal penting yaitu: melakukan dengan memberi petunjuk/pengarahan, memantau proses

pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (*feed back*).

c. Hubungan Kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

d. Pengakuan Atau Penghargaan (*Recognition*).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerja. Kebutuhan akan harga diri / penghormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya). Sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dianggap dirinya lebih rendah dari yang lain. Oleh sebab itu pimpinan yang bijak akan selalu memberikan pengakuan/penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan prestasi kerja pegawainya.

e. Keberhasilan (*Achievement*).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk

mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Malayu S.P. Hasibuan (2016) menyatakan motivasi dibagi menjadi dua yaitu :

- a) Motivasi positif (*insentif positif*) perusahaan memotivasi karyawan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja karyawan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik – baik saja.
- b) Motivasi negatif (*insentif negatif*) perusahaan memotivasi karyawan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum; tetapi dalam waktu jangka panjang akan berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan, Insentif (positif/negatif) harus sesuai dengan perjanjian, penggunaan harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meraih prestasi kerja yang diinginkan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif sangat efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

2.3 Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung atau tidak langsung. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin, atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi (Ruky 2010).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Melayu S.P. Hasibuan, 2016). Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu perhatian perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai kompensasi kerja, motivasi mereka akan cenderung menurun (Samsudin Sadili, 2016). Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Husein Umar (2010) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan.

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.

Beberapa terminologi dalam kompensasi :

1. Upah/gaji. Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan

pemeliharaan. Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

2. Insentif, (*incentive*) merupakan tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya.
3. Tunjangan (*Benefit*). Contoh-contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.
4. Fasilitas (*Facility*) adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan menjadi :

- a. Kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
- b. Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
- c. Kompensasi non financial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

Secara umum kompensasi memiliki beberapa tujuan diantaranya:

1. Memperoleh personalia yang *qualified*

Dalam penarikan karyawan, biasanya calon pekerja yang memiliki kemampuan yang cakap dalam bekerja akan lebih tertarik pada kompensasi yang lebih tinggi maka disinilah peran pengusaha untuk Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar tersebut. Selain itu untuk karyawan yang sudah bekerja maka kompensasi tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik

2. Mempertahankan Para Karyawan Yang Ada Sekarang

Apabila kita menginginkan karyawan baik kita tidak keluar atau berpindah ke perusahaan lain maka tingkat kompensasi harus dijaga agar tetap kompetitif.

3. Menjamin Keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi

4. Menghargai Perilaku Yang Diinginkan

kompensasi seharusnya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan untuk kemajuan perusahaan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5. Mengendalikan Biaya-biaya Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat yang layak untuk bekerja, Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawannya.

6. Memenuhi Peraturan-peraturan Legal Administrasi kompensasi diharapkan memenuhi batasan-batasan legal Negara seperti peraturan UU tentang ketenagakerjaan yaitu UU No. 13 tahun 2006.

Menurut Notoatmodjo (2010), tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi meliputi :

1. Menghargai prestasi karyawan
2. Menjamin keadilan gaji karyawan
3. Mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan
4. Memperoleh karyawan yang bermutu
5. Pengendalian biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan

Menurut Irianto (2011) dalam mengukur keberhasilan implementasi sistem kompensasi, terdapat satu pertanyaan esensial yang harus dijawab, yaitu : “*Apa yang seharusnya dapat dicapai organisasi dengan menerapkan sebuah sistem kompensasi tertentu?*”. Pertanyaan tersebut mendasari organisasi dalam menilai keberhasilan suatu sistem dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:

- a. Mendukung pencapaian tujuan-tujuan organisasi
- b. Sesuai dengan dan mendukung strategi dan struktur organisasi
- c. Menarik dan dapat mempertahankan individu yang berkompeten sesuai dengan standar keahlian yang ditetapkan
- d. Menetapkan spektrum yang lebih luas atas perilaku tugas (*task behavior*) yang diinginkan seluruh anggota organisasi.
- e. Merefleksikan ekuitas (persamaan-keadilan) bagi seluruh anggota organisasi.
- f. Sejalan dengan hukum atau perundang-undangan yang berlaku dalam suatu wilayah dari yurisdiksi tertentu dimana organisasi berada.
- g. Dapat mencapai ke-enam kriteria tersebut dengan biaya yang proposional sesuai dengan kondisi keuangan internal.
- h. Dapat mencapai ketujuh kriteria tersebut diatas dalam kondisi dengan penggunaan biaya yang paling efektif.

Dari beberapa alternative pilihan kompensasi meliputi hal sebagai berikut upah, insentif/bonus, asuransi, tunjangan dan pesangon.

2.4 Engagement

Menurut Cateeuw et al. (2009), engagement adalah tingkatan di mana pekerja puas dengan pekerjaannya dan merasa berharga. Pekerja yang engaged akan bertahan dengan perusahaannya lebih lama, dan ditemukan lebih cerdas secara kontinyu, lebih efektif untuk menambahkan nilai bagi institusinya. Paradigma engagement merupakan alternatif yang kuat sebagai pendekatan kepada perubahan organisasi. Paradigma ini menghasilkan organisasi dengan orang-orang yang mengerti tentang organisasinya dan berkeinginan untuk beraksi. Organisasi yang menggunakan engagement mengembangkan kapasitas tidak hanya untuk menghadapi permasalahan dan tantangan pada masa kini tetapi juga tantangan masa depan dengan baik karena melibatkan seluruh elemen di dalamnya untuk berpartisipasi.

Koscec (2012) melengkapi kategori employee engagement menjadi empat kategori yaitu: *Actively engaged*. Pegawai secara emosional berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasinya pada setiap waktu (*all the time*). Mereka memiliki motivasi diri yang tinggi dan benar-benar ingin membuat perbedaan. Mereka selalu menunjukkan performansi yang diharapkan. *Engaged*. Pegawai secara emosional berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasinya pada waktu yang seharusnya (*most of the time*). Mereka selalu mencapai tetapi hanya sesekali menunjukkan performansi yang diharapkan. *Disengaged*. Pegawai dalam kategori ini menunjukkan bekerja secara rutin, tetapi hanya sebatas itu. Mereka bekerja secara fisik, tetapi pikirannya berada di tempat lain. *Actively disengaged*. Pegawai seperti ini tidak tertarik dengan pekerjaan dan organisasinya, serta secara aktif bekerja sekaligus menyebarkan rumor, bergosip, menggerutu, dan performansinya buruk.

Dalam penelitian ini indikator atau pengukuran *engagement* yaitu meliputi : *Vigor* tingkat energi dan stamina karyawan, kesungguhan dalam bekerja, serta kegigihan dan ketekunan. *Dedication* : pengorbanan tenaga, pikiran, dan tenaga, rasa penuh makna, antusiasme, dan kebanggaan. *Absorption* : konsentrasi, serius, dan menikmati pekerjaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	
		Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife Di Surabaya
1	Penulis Hasil	Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto (2011) Universitas Kristen Petra Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT.DAI Knife Di Surabaya
	Perbedaan dengan penelitian ini	Penelitian saya menguji variabel tidak hanya motivasi tetapi juga kompensasi dan engagement terhadap kinerja bukan terhadap komitmen organisasional.
	Kontribusi penelitian tersebut pada penelitian ini	Membantu penulis mendapatkan informasi yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan. Sehingga penulis mendapatkan referensi untuk melakukan penelitian ini.
	Judul Penelitian	Pengaruh <i>engagement</i> ,kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indah Puri
2	Penulis Hasil	Sinta Ria (2015) Universitas Diponegoro Ada pengaruh antara <i>engagement</i> , kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indah Puri
	Perbedaan dengan penelitian ini	Penelitian saya menguji variabel tidak hanya <i>engagement</i> dan motivasi tetapi juga kepuasan kerja terhadap kinerja.
	Kontribusi penelitian tersebut pada penelitian ini	Membantu penulis mendapatkan informasi yang berkaitan dengan pengaruh <i>engagement</i> dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga penulis mendapatkan referensi untuk melakukan penelitian ini.
	Judul Penelitian	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.
3	Penulis Hasil	Dito, Anoki Herdian (2010) Universitas Diponegoro Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja

		karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
	Perbedaan dengan penelitian ini	Penelitian saya menguji variabel motivasi, kompensasi dan engagement terhadap kinerja.
	Kontribusi penelitian tersebut pada penelitian ini	Membantu penulis mendapatkan informasi yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Dengan Motivasi kerja sebagai variabel intervening. Sehingga penulis mendapatkan referensi untuk melakukan penelitian ini.
	Judul Penelitian	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM kota Madiun
	Penulis	Harry Murti (2014) Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.
4	Hasil	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
	Perbedaan dengan penelitian ini	Penelitian saya menguji variabel tidak hanya motivasi dan kompensasi tetapi ada penambahan variabel engagement terhadap kinerja
	Kontribusi penelitian tersebut pada penelitian ini	Membantu penulis mendapatkan informasi yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja. Sehingga penulis mendapatkan referensi untuk melakukan penelitian ini.
	Judul Penelitian	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT.Babussalam Baru Bagian Pemasaran
	Penulis	Rian Ronal (2016) Universitas Negeri Jakarta.
5	Hasil	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
	Perbedaan dengan penelitian ini	Penelitian saya menguji variabel tidak hanya motivasi tetapi juga kompensasi dan engagement terhadap kinerja
	Kontribusi penelitian tersebut pada penelitian ini	Membantu penulis mendapatkan informasi yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Sehingga penulis mendapatkan referensi untuk melakukan penelitian ini.

2.6 Kerangka Berpikir

2.6.1 Hubungan antar variabel

a. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja

Penelitian Ridwan Purnama (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Hetami dalam Safitri (2013) bahwa motivasi yang ada di dalam diri karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan memberikan motivasi

yang akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Suatu organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya, apabila para karyawannya tidak mempunyai motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

b. Hubungan kompensasi terhadap kinerja

Perusahaan yang memberikan kompensasi yang bersifat langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan, seperti memberikan uang ataupun hadiah, komisi, THR, asuransi kesehatan telah terbukti. Karena setelah adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan sehingga sangat menguntungkan bagi perusahaan karena adanya kompensasi tersebut. Akibat dari kompensasi ini bisa memotivasi karyawan untuk lebih giat lagi bekerja.

c. Hubungan engagement terhadap kinerja

Karyawan yang memiliki keterikatan akan termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya (Marciano, 2010). Sebaliknya hasil dari rendahnya keterikatan karyawan tidak hanya berdampak pada kinerja tetapi juga meningkatkan keinginan berpindah, menurunkan kepuasan pelayanan pelanggan dan meningkatkan ketidakhadiran (Cataldo, 2011). Dengan adanya pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui upaya peningkatan employee engagement. Robinson et al. (2004) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan (dalam Litle, 2006). Hal senada juga diungkapkan Siddhanta dan Roy (2010) yang menyatakan bahwa employee engagement dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan.

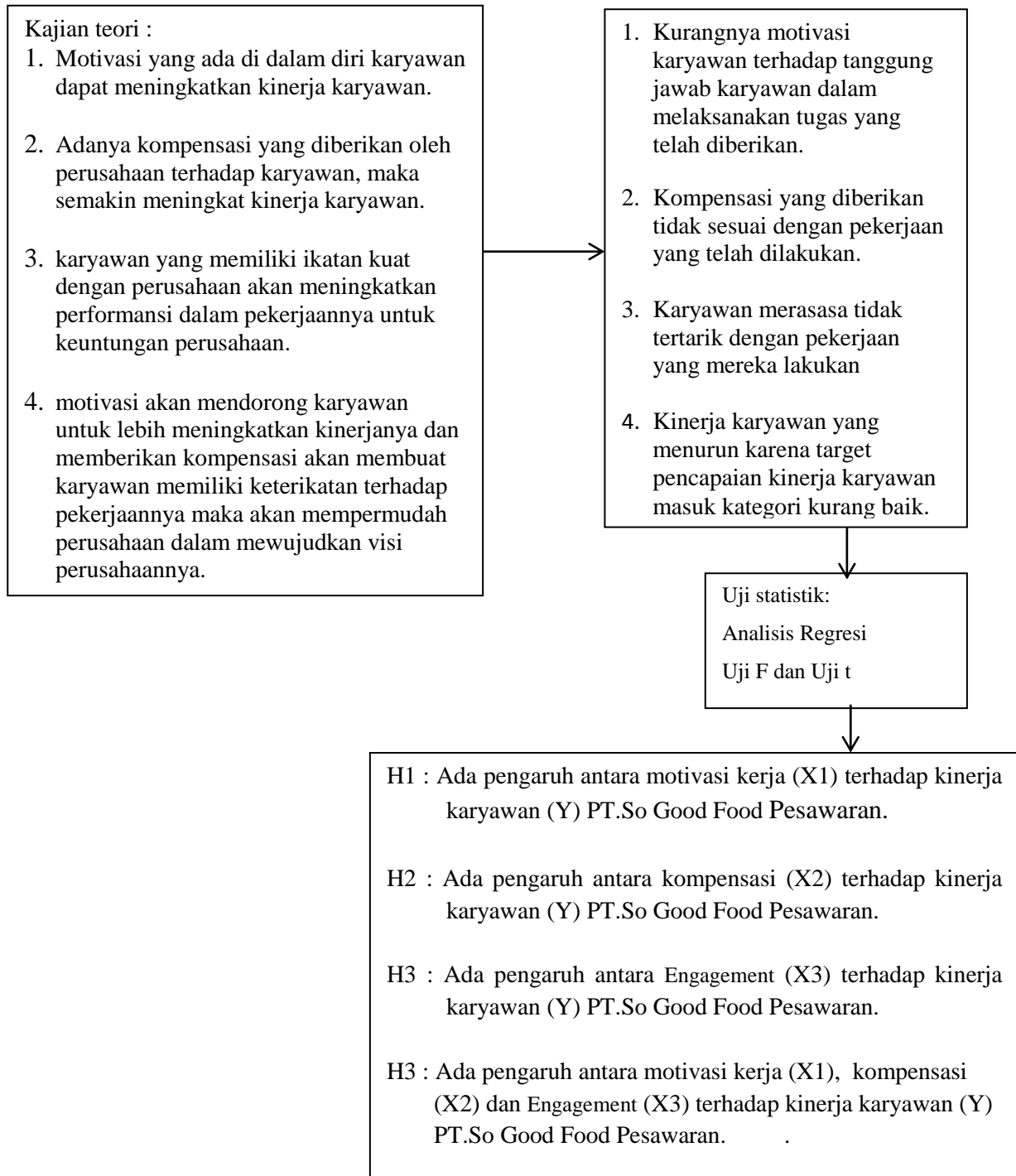
Berhubungan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan, maka peneliti sepakat bahwa *employee engagement* merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu, apabila karyawan memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya maka akan mempermudah perusahaan dalam mewujudkan visi perusahaannya. Dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di subjek penelitian.

d. Hubungan motivasi, kompensasi dan engagement terhadap kinerja

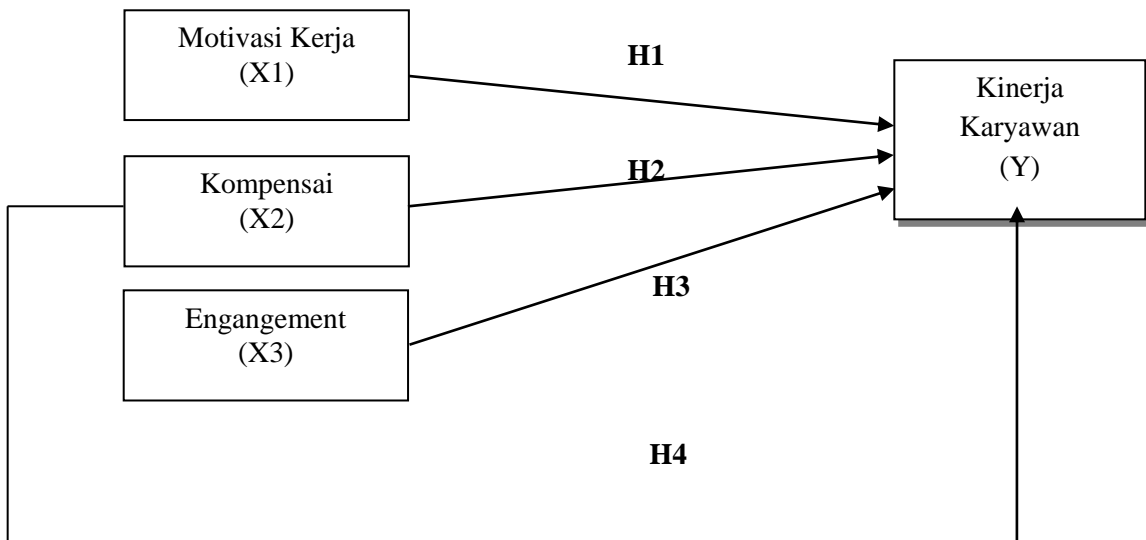
Karyawan memiliki semangat atau motivasi yang tinggi motivasi yang ada di dalam diri karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan memberikan motivasi yang akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan serta perusahaan yang memberikan kompensasi yang bersifat langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan, seperti memberikan uang ataupun hadiah, komisi, THR, asuransi kesehatan telah terbukti. Serta apabila karyawan memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya maka akan mempermudah perusahaan dalam mewujudkan visi perusahaannya. Dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja

2.6.2 Kerangka Konseptual

Tabel 2.1
Struktur Kerangka Konseptual



2.6.3 Pengembangan Kerangka Pikir



2.7 Hipotesis penelitian

H₁: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. So Good Food Pesawaran.

H₂: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. So Good Food Pesawaran.

H₃: *Engangement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. So Good Food Pesawaran.

H₄: Motivasi Kerja, Kompensasi dan *Engangement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. So Good Food Pesawaran.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2016) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif, dimana metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) yaitu motivasi kerja (X1), kompensasi (X2) dan *engagement* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

3.2 Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2016) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Penelitian dalam hal ini data yang diperoleh berupa hasil jawaban pada kuisisioner penelitian yang diberikan pada karyawan. Penelitian primer membutuhkan data atau informasi dari sumber pertama, biasanya kita sebut dengan responden. Data atau informasi diperoleh melalui pertanyaan tertulis dengan menggunakan kuesioner atau lisan dengan menggunakan metode kuisisioner. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban di PT. So Good Food.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi atau data yang telah dikumpulkan pihak lain bukan oleh peneliti sendiri. Data dapat berupa dokumentasi, buku atau berbagai bentuk terbitan secara periodik yang diterbitkan oleh organisasi atau instansi tertentu. Data sekunder umumnya berupa bukti atau catatan secara historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan. Sugiyono (2010).

3.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2010) metode pengumpulan data adalah pengujian data yang berkaitan dengan sumber dan cara untuk memperoleh data penelitian. Penelitian ini akan menggunakan metode survey melalui angket, yaitu penelitian yang menggunakan metode pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang memuat daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang permasalahan yang sedang diteliti dan meminta kesediaan responden untuk menjawab daftar pertanyaan tersebut. Skala pengukuran penelitian yang digunakan adalah skala likert (1,2,3,4,5).

Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu:

SS	= Sangat Setuju	Skor 5
S	= Setuju	Skor 4
KS	= Kurang Setuju	Skor 3
TS	= Tidak Setuju	Skor 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	Skor 1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini

adalah seluruh karyawan PT. So Good Food yang berjumlah 114 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian wakil populasi yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2013) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* adalah metode pengumpulan sampel yang tidak memberi peluang kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau populasi anggota untuk dipilih. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik *stratified random sampling* teknik yang penentu sampel berdasarkan strata. Dan pengambilan sampel ini menggunakan rumus *Slovin*:

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Error, atau tingkat kesalahan maksimum adalah 10%.

$$n = \frac{114}{1 + 114 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{114}{2,14} = 53,27 \text{ dibulatkan } 53 \text{ orang.}$$

Tabel 3.1 Stratified Random Sampling

Jabatan	Jumlah	Sample
Kepala Cabang/Unit dan Kabid (Pemasaran, Keuangan, SDM)	4	$(4/114)*53 = 2$
Staf pemasaran	12	$(12/114)*53 = 6$
Staf Keuangan	6	$(6/114)*53 = 3$
Staf SDM	6	$(6/114)*53 = 3$
Administrasi	8	$(8/114)*53 = 4$
Bagian Teknologi dan	8	$(8/114)*53 = 4$

Informasi		
Bagian Perternakan (Sapi potong)	19	$(19/114)*53 = 9$
Bagian Pakan Ternak	18	$(18/114)*53 = 8$
Bagian Pembibitan Ayam	15	$(15/114)*53 = 7$
Bagian Perternakan (komersil)	18	$(18/114)*53 = 8$
Jumlah	114	53

Berdasarkan perhitungan *stratified random sampling* tersebut, maka jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 53 responden yang ada di masing-masing bagian/jabatan di PT. So Good Food.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013).

a. Variabel Bebas

Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen, dan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1), kompensasi (X2) dan *engagement* (X3).

b. Variabel Terikat

Variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat adalah kinerja (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Dalam Riduwan dan Kuncoro (2016) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel.

Tabel 3.2
Definisi Konsep dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi kerja (X1)	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Gitosudarmo (dalam Edy Sutrisno 2013)	Suatu perasaan/ dorongan yang lebih yang dilakukan seseorang dalam beraktifitas atau melakukan sesuatu.	1.Gaji(<i>salary</i>). 2.Kebutuhan 3.Pengakuan 4.Penghargaan (<i>recognition</i>). 5.Keberhasilan (<i>achievement</i>).	Likert
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Melayu S.P. Hasibuan, 2006).	Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (<i>financial reward</i>) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.	1.Upah 2.Insentif/Bonus 3.Asuransi 4.Tunjangan 5.Pesangon	Likert

Engagement (X3)	Engagement adalah tingkatan di mana pekerja puas dengan pekerjaannya dan merasa berharga.	Engagement mengembangkann kapasitas tidak hanya untuk menghadapi permasalahan dan tantangan pada masa kini tetapi juga tantangan masa depan dengan baik karena melibatkan seluruh elemen di dalamnya untuk berpartisipasi	1. Vigor 2. Dedication 3. Absorption	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2015)	Hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaannya, baik kinerja baik maupun sebaliknya.	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Efektifitas 4.Kemandirian 5. Transparansi	Likert

Sumber : Data diolah 2018

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi, 2016). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan Arikunto (2015).

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah sampel

X = Skor variabel X

Y = Skor variabel Y

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Bila $r_{hitung} > r_{table}$ maka instrumen valid.
Bila $r_{hitung} < r_{table}$ maka instrumen tidak valid.
2. Bila probabilitas (sig) $< \alpha$ maka instrumen valid.
Bila probabilitas (sig) $> \alpha$ maka instrumen tidak valid.
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS
(*Statistical Program and Service Solution seri 20*).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Realibilitas instrument menggambarkan pada kemantapan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk meramalkan. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Untuk mengukur ketepatan alat ukur, digunakan pengujian kereliabilitas menunjuk pada tingkat keandalan sesuatu. Untuk mengukur tingkat reliabilitas kuisisioner digunakan rumus Cronbach Alpha 0.05, Arikunto (2015).

Uji reliabilitas menggunakan rumus *alphacronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sum \sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reabilitas instrumen

$\sum \sigma_i$ = Jumlah varian skor tiap item

k = Banyaknya soal

σt^2 = Varians total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks kolerasi :

Tabel 3.6 Interpretasi nilai r

Interval koefisien	Interpretasi
0,800 – 1,00	Tinggi
0,600 – 0,800	Cukup
0,400 – 0,600	Agak Rendah
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2013, p.184)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Sugiyono 2013). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Rumusan hipotesis:

H_0 : Data berasal dari populasi berdistribusi normal.

H_a : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengambilan keputusan :

Apabila $\text{Sig} < 0.05$ maka H_0 ditolak (distribusi sampel tidak normal).

Apabila $\text{Sig} > 0.05$ maka H_0 diterima (distribusi sampel normal).

3.8.2 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. H_0 : model regresi berbentuk linier.

H_a : model regresi tidak berbentuk linier.

2. Jika probabilitas (Sig) $< 0,05$ (Alpha) maka H_0 ditolak.

Jika probabilitas (Sig) $> 0,05$ (Alpha) maka H_0 diterima.

3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*).

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya. Dalam analisis regresi berganda, maka akan terdapat dua atau lebih variabel bebas atau variabel independen yang diduga akan mempengaruhi variabel tergantungnya. Pendugaan tersebut akan dapat dipertanggung jawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linier diantara variabel-variabel independen.

Kriteria pengujian:

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.

H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.

2. Jika nilai $\text{VIF} \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai $\text{VIF} \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

3. Jika nilai $\text{tolerance} < 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai $\text{tolerance} > 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

4. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*).

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya, yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebasnya (X) dua atau lebih. Analisis regresi ganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X1	= Motivasi Kerja
X2	= Kompensasi
X3	= <i>Engagement</i>
a	= Konstanta
b1, b2	= Koefisien regresi

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Ho : Tidak ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y.
Ha : Ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y.
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak.
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima.
3. Pengujian regresi linier berganda dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*).

3.9.2 Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti

variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*cross section*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antar masing- masing pengamatan.

Tabel 3.7 Interpretasi Data R

Interval koefisien	Tingkat hubungan
<0,200	Hubungan rendah sekali/lemah sekali
0,200-0,399	Hubungan rendah tetapi pasti
0,400-0,599	Hubungan yang cukup berarti
0,600-0,799	Hubungan yang tinggi, kuat
0,800-1,000	Hubungan sangat tinggi / kuat sekali

Sumber : Arikunto(1999)

Tabel 3.8 Interpretasi Data R Square

Interval koefisien	Tingkat hubungan
<0,20	Pengaruh sangat rendah
0,20-0,39	Pengaruh rendah
0,40-0,70	Pengaruh sedang
0,71-0,90	Pengaruh kuat/tinggi
>90	Pengaruh sempurna/ sangat tinggi

Sumber : Kriyantono (2006)

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS 20).

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

b. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima.

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan PT. So Good Food Pesawaran.

H_0 : Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. So Good Food Pesawaran.

H_a : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. So Good Food Pesawaran.

2. Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan PT. So Good Food Pesawaran.

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. So Good Food Pesawaran.

H_a : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. So Good Food Pesawaran.

3. Pengaruh *Engagement* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan PT. So Good Food Pesawaran.

H_0 : *Engagement* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. So Good Food Pesawaran.

H_a : *Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. So Good Food Pesawaran.

3.10.2 Uji F

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model / uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik / signifikan atau tidak baik / non signifikan. Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak.
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F tabel pada $db_1 = k$ dan $db_2 = n-k-1$.
3. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig.) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak.
 - b. Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima.
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

Uji F : Pengaruh Motivasi kerja, Kompensasi dan *Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. So Good Food Pesawaran.

H_0 : Motivasi Kerja, Kompensasi dan *Engagement* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. So Good Food Pesawaran.

H_a : Motivasi Kerja, Kompensasi dan *Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. So Good Food Pesawaran.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT. So Good Food Bandar Lampung berjumlah 53 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	32	60,4
2	Perempuan	21	39,6
	Total	53	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan artinya karyawan PT. So Good Food Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 29	21	39,6
2	30 – 39	17	32,1
3	40 – 49	9	17,0
4	>50	6	11,3
Total		53	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20-30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. So Good Food Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang berusia 20-29 tahun sebanyak 21 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	8	15.1
2	D3	8	15.1
3	S1	30	56.6
4	S2	7	13,2
Total		53	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. So Good Food Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang pendidikannya S1 sebanyak 30 orang.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0 – 3 tahun	24	45.3
2	3 – 5 tahun	19	35.8
3	>5 tahun	10	18.9

Total	53	100
--------------	-----------	------------

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja selama 0 – 3 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. So Good Food Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya selama 0 – 3 tahun sebanyak 24 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 53 responden sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pendapatan yang diterima karyawan mengacu kepada hasil kerja	11	20.8	18	34.0	19	35.8	3	5.7	2	3.8
2	Kompensasi yang diterima karyawan dapat meningkatkan semangat kerja.	7	13.2	16	30.2	19	35.8	10	18.9	1	1.9
3	Masukan dan saran rekan kerja terhadap karyawan dapat menjadi inspirasi	9	17.0	20	37.7	20	37.7	2	3.8	2	3.8
4	Pemberian penghargaan diberikan kepada karyawan yang berprestasi	14	26.4	25	47.2	12	22.6	2	3.8	0	0
5	Adanya Apresiasi untuk karyawan yang telah mencapai target kerja perusahaan	15	28.3	29	54.7	6	11.3	2	3.8	1	1.9
6	Perusahaan dapat memberikan penilaian yang tepat terhadap pekerjaan yang dilakukan.	25	47.2	16	30.2	10	18.9	1	1.9	1	1.9

7	Karyawan bertanggung jawab sepenuhnya dalam menjalankan pekerjaan	16	28.3	29	54.7	7	13.2	1	1.9	0	0
8	Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.	15	28.3	23	43.4	12	22.6	3	5.7	0	0
9	Karyawan bertindak tanpa menyusahkan karyawan lain untuk menjalankan pekerjaannya.	5	9.4	17	32.1	21	39.6	10	18.9	0	0
10	Karyawan memiliki inisiatif dalam setiap menjalankan pekerjaannya.	9	17.0	11	20.8	19	35.8	11	20.8	3	5.7

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 53 responden, pernyataan 6 mengenai “Perusahaan dapat memberikan penilaian yang tepat terhadap pekerjaan yang dilakukan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 25 orang atau 47,2%. Sedangkan pernyataan 9 mengenai “Karyawan bertindak tanpa menyusahkan karyawan lain untuk menjalankan pekerjaannya” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 5 orang atau 9,4%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kompensasi (upah) yang diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur	11	20.8	22	41.5	16	30.2	3	5.7	1	1.9
2	Kompensasi (upah) yang diberikan perusahaan mampu	16	30.2	22	41.5	13	24.5	2	3.8	0	0

	mencukupi biaya hidup sehari-hari										
3	Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan.	8	15.1	19	35.8	22	41.5	4	7.5	0	0
4	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.	12	22.6	17	32.1	20	37.7	2	3.8	2	3.8
5	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan	5	9.4	15	28.3	16	30.2	13	24.5	4	7.5
6	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan	12	22.6	20	37.7	19	35.8	1	1.9	1	1.9
7	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	6	11.3	14	26.4	13	42.5	16	30.2	4	7.5
8	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya dipusahaan	15	28.3	20	37.7	15	28.3	2	3.8	1	1.9
9	Perusahaan tempat saya bekerja, memiliki rencana pemberian pesangon kepada karyawan yang meninggal.	15	28.3	24	45.3	10	18.9	3	5.7	1	1.9
10	Perusahaan tempat saya bekerja, memiliki rencana pemberian pesangon kepada karyawan yang pensiun.	6	11.3	10	18.9	11	20.8	15	28.3	11	20.8

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 53 responden pernyataan 2 mengenai “Kompensasi (upah) yang

diberikan perusahaan mampu mencukupi biaya hidup sehari-hari” mendapat respon tertinggi yaitu 16 orang atau 30,2% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 5 mengenai “Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 5 orang atau 9,4%.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel *Engagement* (X3)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Ide-ide dan pendapat kami dihargai dalam lingkungan kerja misalkan dalam rapat-rapat, jika ada masalah-masalah pekerjaan, dan sebagainya	5	9.4	11	20.8	14	26.4	10	18.9	13	24.5
2	Para pegawai saling percaya satu dengan yang lain di lingkungan kerja saya.	10	18.9	12	22.6	16	30.2	10	18.9	5	9.4
3	Pekerjaan saya memberikan saya kesempatan untuk tumbuh dan berkembang (pengetahuan, kemampuan, dan sikap saya menjadi lebih baik)	14	26.4	17	32.1	12	22.6	8	15.1	2	3.8
4	Dalam tim kerja saya, tiap pegawai diberikan tugas untuk dapat mengeluarkan kemampuan terbaiknya.	8	15.1	20	37.7	17	32.1	5	9.4	3	5.7
5	Saya memiliki pemahaman yang baik mengenai hal-hal yang seharusnya	11	20.8	19	35.8	18	34.0	2	3.8	3	5.7

	dikerjakan pada pekerjaan saya karena buku panduan atau pedoman mengenai hal-hal yang harus dilakukan sudah tersedia.										
6	Pegawai-pegawai di lingkungan kerja saya memahami dan menghargai, perbedaan, kelebihan, dan kekurangan tiap pegawai	10	18.9	24	45.3	13	42.5	3	5.7	3	5.7
7	Karyawan gigih dan tekun walaupun menghadapi kesulitan saat bekerja	11	20.8	19	35.8	18	34.0	6	11.3	3	5.7
8	Karyawan bangga dengan pekerjaan yang dilakukan	10	18.9	12	22.6	22	41.5	6	11.3	3	5.7
9	Karyawan bekerja dengan penuh konsentrasi	12	22.6	17	32.1	18	34.0	3	5.7	3	5.7
10	Karyawan serius dalam mengerjakan pekerjaan	11	20.8	17	32.1	19	35.8	4	7.5	2	3.8

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 53 responden pernyataan 3 mengenai “Pekerjaan saya memberikan saya kesempatan untuk tumbuh dan berkembang (pengetahuan, kemampuan, dan sikap saya menjadi lebih baik)” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 14 orang atau 26,4%, sedangkan pernyataan 1 mengenai “Ide-ide dan pendapat kami dihargai dalam lingkungan kerja misalkan dalam rapat-rapat, jika ada masalah-masalah pekerjaan, dan sebagainya” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 5 orang atau 9,4%.

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang dilakukan karyawan telah sesuai dengan hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan perusahaan	8	15.1	12	22.6	20	37.7	7	13.2	6	11.3
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan	8	15.1	13	24.5	20	37.7	5	9.4	7	13.2
3	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	6	11.3	20	37.7	16	30.2	7	13.2	4	7.5
4	Target pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah diselesaikan dengan tepat	8	15.1	12	22.6	13	24.5	10	18.9	10	18.9
5	Karyawan dapat memanfaatkan sarana kantor agar pekerjaan dapat diselesaikan secepatnya	6	11.3	15	28.3	9	17.0	13	24.5	10	18.9
6	Karyawan dapat memaksimalkan segala sumber daya yang ada	8	15.1	17	32.1	16	30.2	10	18.9	2	3.8
7	Pekerjaan diselesaikan dengan memaksimalkan waktu.	7	13.2	17	32.1	17	32.1	5	9.4	7	13.2
8	Karyawan seharusnya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab	8	15.1	19	35.8	22	41.5	4	7.5	0	0

	tanpa disuruh oleh pimpinan.										
9	Karyawan sebaiknya mampu mengarahkan dan memimpin anggota kelompok pada setiap pekerjaan yang harus diselesaikan secara kelompok.	6	11.3	20	37.7	16	30.2	7	13.2	4	7.5
10	Karyawan sebaiknya tetap bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak berada di tempat.	12	22.6	17	32.1	18	34.0	3	5.7	3	5.7
11	Bersedia bekerja melewati batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai	11	20.8	19	35.8	18	34.0	2	3.8	3	5.7
12	Karyawan sebaiknya tidak meninggalkan pekerjaan secara mendadak, meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak.	11	20.8	18	34.0	19	35.8	3	5.7	2	3.8

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.8 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 53 responden pernyataan 10 mengenai “Pekerjaan diselesaikan dengan memaksimalkan waktu” mendapat respon tertinggi yaitu 12 orang atau 22,6% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 3 mengenai “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang atau 11,3%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 .

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid.

Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,846	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,625	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,779	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,762	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,813	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,849	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,873	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,793	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,593	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,672	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja (X1) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel motivasi kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,812	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,838	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,826	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,620	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,732	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pernyataan 6	0,806	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 7	0,643	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 8	0,736	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 9	0,800	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 10	0,702	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji untuk pernyataan variabel kompensasi (X2) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{table}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kompensasi (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel *Engagement* (X3)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,693	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 2	0,850	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0,792	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 4	0,861	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 5	0,814	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 6	0,856	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 7	0,793	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 8	0,905	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 9	0,834	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 10	0,871	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji untuk pernyataan variabel *engagement* (X3) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{table}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel *engagement* (X3) dinyatakan valid.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,819	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 2	0,790	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0,871	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 4	0,756	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 5	0,798	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Pernyataan 6	0,750	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 7	0,849	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 8	0,759	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 9	0,871	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 10	0,745	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 11	0,825	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 12	0,677	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji untuk pernyataan variabel kinerja (Y) sebanyak 12 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{table}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach* Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

Tabel 4.13 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Sedang
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2011, p:184)

Berdasarkan tabel 4.13 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.943	Tinggi
Kompensasi (X2)	0,947	Tinggi
<i>Engagement</i> (X3)	0.903	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,917	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah kompensasi (X2) sebesar 0,847 dan nilai reliabilitas terendah adalah *engagement* (X3) sebesar 0,903.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

Ho : Data terdistribusi normal.

Ha : Data terdistribusi tidak normal.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,997	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kompensasi (X2)	0,608	0,05	Sig > Alpha	Normal
<i>Engagement</i> (X3)	0,657	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,895	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* (KS) untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,997, kompensasi sebesar 0,608, *engagement* sebesar 0,657 dan kinerja sebesar 0,895 masing – masing mendapatkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan seluruh variabel berdistribusi Normal.

4.3.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,783	0,05	Sig > Alpha	Linier
Kompensasi (X2)	0,062	0,05	Sig > Alpha	Linier
<i>Engagement</i> (X3)	0,281	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.16 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X1) dan kinerja (Y) sebesar 0,783 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel kompensasi (X2) dan kinerja (Y) sebesar 0,062 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan variabel *engagement* (X3) dan kinerja (Y) sebesar 0,281 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membandingkan ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,309	3,235	Tidak Ada Multikolinieritas
Kompensasi (X2)	0,184	5,433	Tidak Ada Multikolinieritas
<i>Engagement</i> (X3)	0,166	6,036	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), *engagement* (X3) dan kinerja (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,878	0,770

Sumber : Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,878 artinya tingkat hubungan antara motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), *engagement* (X3) dan kinerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,707 artinya bahwa kinerja (Y) dipengaruhi oleh antara motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), *engagement* (X3) sebesar 0,707 atau 70,7%. Sedangkan sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	3,873	4,214
Motivasi Kerja (X1)	0,079	0,183
Kompensasi (X2)	0,160	0,214
<i>Engagement</i> (X3)	0,794	0,184

Sumber : Data diolah tahun 2018

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 3,873 + 0,079 X_1 + 0,160 X_2 + 0,794 X_3$$

Keterangan :

- Y= Kinerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- et= Error trem/ unsur kesalahan
- X1 = Motivasi Kerja
- X2 = Kompensasi
- X3 = *Engagement*

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 3,873 menyatakan bahwa kinerja pada karyawan PT. So Good Food Pesawaran adalah sebesar 3,873 apabila motivasi kerja, kompensasi dan *engagement* bernilai = 0.

- b. Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,079$ menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja pada karyawan PT. So Good Food Pesawaran sebesar 0,079.
- c. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,160$ menyatakan bahwa setiap penambahan kompensasi sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja pada karyawan PT. So Good Food Pesawaran sebesar 0,160.
- d. Koefisien regresi untuk $X_3 = 0,794$ menyatakan bahwa setiap penambahan *engagement* sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja pada karyawan PT. So Good Food Pesawaran. sebesar 0,794.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai $\text{sig} < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak
- Bila nilai $\text{sig} > \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima

Tabel 4.20 Hasil Uji t

	t_{hitung}	Signifikansi
Motivasi Kerja (X1)	7,895	0,000
Kompensasi (X2)	9,910	0,000
<i>Engagement</i> (X3)	12,906	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2018

1. Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Dari tabel 4.20 terlihat pada variabel motivasi kerja (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 7,895 sedangkan nilai t tabel dengan df ($df=53-2=51$) adalah 1,676 jadi t hitung ($7,895 > t \text{ tabel } (1,676)$), nilai sig ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya Motivasi Kerja

(X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. So Good Food Pesawaran.

2. **Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Dari tabel 4.20 terlihat pada variabel kompensasi (X2) nilai t hitung sebesar 9,910 sedangkan nilai t tabel dengan df ($df=53-2=51$) adalah 1,676 jadi $t \text{ hitung } (9,910) > t \text{ tabel } (1,676)$, nilai sig ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. So Good Food Pesawaran.

3. **Engagement (X3) terhadap Kinerja (Y)**

Dari tabel 4.20 terlihat pada variabel *engagement* (X3) nilai t hitung sebesar 12,906 sedangkan nilai t tabel dengan df ($df=53-2=51$) adalah 1,676 jadi $t \text{ hitung } (12,906) > t \text{ tabel } (1,676)$, nilai sig ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya *Engagement* (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. So Good Food Pesawaran.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), *engagement* (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

H_0 : Motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), *engagement* (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. So Good Food Pesawaran.

H_a : Motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), *engagement* (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. So Good Food Pesawaran.

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0.05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai Sig > 0.05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.21 Hasil Uji F

F_{hitung}	Signifikansi
54,699	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2018

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k= 53-3=50$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,18 dan F hitung 54,699.

Dari tabel 4.20 terlihat bahwa nilai F hitung > F tabel yaitu $54,699 > 3,18$ dan nilai Sig < 0,5 yaitu $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya Motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), *engagement* (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. So Good Food Pesawaran.

4.6 Pembahasan

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Motivasi merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Hetami dalam Safitri (2013) bahwa motivasi yang ada di dalam diri karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan memberikan motivasi yang akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Suatu organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya, apabila para karyawannya tidak mempunyai motivasi dalam melaksanakan

pekerjaan dan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penelitian Ridwan Purnama (2018), Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto (2011) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung atau tidak langsung. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin, atau priodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan yang memberikan kompensasi yang bersifat langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan, seperti memberikan uang ataupun hadiah, komisi, THR, asuransi kesehatan telah terbukti. Karena setelah adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan sehingga sangat menguntungkan bagi perusahaan karena adanya kompensasi tersebut. Akibat dari kompensasi ini bisa memotivasi karyawan untuk lebih giat lagi bekerja. Penelitian Dito, Anoki Herdian (2010) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh engagement terhadap kinerja

Karyawan yang memiliki keterikatan akan termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya (Marciano, 2010). Sebaliknya hasil dari rendahnya keterikatan karyawan tidak hanya berdampak pada kinerja tetapi juga meningkatkan keinginan berpindah, menurunkan kepuasan pelayanan pelanggan dan meningkatkan ketidakhadiran (Cataldo, 2011). Dengan adanya pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui upaya peningkatan employee engagement. Robinson et al. (2004) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan

perusahaan (dalam Litile, 2006). Hal senada juga diungkapkan Siddhanta dan Roy (2010) yang menyatakan bahwa *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan.

Berhubungan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan, maka peneliti sepakat bahwa *employee engagement* merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu, apabila karyawan memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya maka akan mempermudah perusahaan dalam mewujudkan visi perusahaannya. Dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di subjek penelitian. Penelitian Saraswati (2016) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh motivasi, kompensasi dan *engagement* terhadap kinerja

Karyawan memiliki semangat atau motivasi yang tinggi motivasi yang ada di dalam diri karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan memberikan motivasi yang akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan serta perusahaan yang memberikan kompensasi yang bersifat langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan, seperti memberikan uang ataupun hadiah, komisi, THR, asuransi kesehatan telah terbukti. Serta apabila karyawan memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya maka akan mempermudah perusahaan dalam mewujudkan visi perusahaannya. Dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja. Penelitian Ridwan Purnama (2018), Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto (2011) Dito, Anoki Herdian (2010) dan Saraswati (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi dan *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui meningkatkan daya saing kinerja karyawan ; motivasi, kompensasi dan engagement karyawan PT. So Good Food Pesawaran Lampung, dan untuk mengetahui pengaruh terbesar dari variabel independent tersebut dari rumusan masalah yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dan peneliti ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. So Good Food Pesawaran Lampung, jika ingin meningkatkan Motivasi kerja karyawan dapat menentukan prila orang-orang untuk bekerja pada perusahaan.
2. Kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. So Good Food Pesawaran Lampung, variasi kompensasi akan merubah variasi kinerja karyawan, jika ingin meningkatkan kinerja karyawan dapat memperbaiki kompensasi kerja.
3. Engagement kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT So Good Food Pesawaran Lampung, variasi engagement kerja akan merubah kinerja karyawan dapat memperbaiki engagement kerja.

4. Motivasi kerja, kompensasi kerja, engagement, berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT So Good Food Pesawaran Lampung, variasi motivasi kerja, kompensasi kerja, dan engagement kerja, akan merubah variasi kinerja karyawan jika ingin memperbaiki kinerja karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja, kompensasi kerja dan engagement.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa saran yang dapat diajukan sebagai berikut :

1. Sejalan dengan pembahasan saya untuk memperbaiki kinerja karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja agar karyawan yang berkerja memiliki semangat yang tinggi untuk menyelesaikan tugasnya.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat meningkatkan kompensasi karyawan tentang target yang dimiliki oleh karyawan PT So Good Food Pesawaran Lampung.
3. Untuk memperbaiki kinerja karyawan dapat meningkatkan engagement kinerja supaya karyawan merasa dihargai hasil kerjanya di dalam perusahaan.
4. Untuk memperbaiki kinerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan tentang memperbaiki hasil instansi pencapaian target, karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, pekerjaan karyawan diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasia dan Eddy. 2011. *Pengaruh gaya Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya*. Universitas Kristen Petra
- A Noe, Raymond,dkk. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Alimudin, Wahyuni. 2012. *Pengaruh Kompensasi Terhadap ProduktivitasKaryawan Pada Pt. Bakrie Telecom Area Makassar*. Universitas Hasanudin Makasar
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Dito, Anoki Herdian. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Diponegoro
- Endah dan Ika. 2015. *Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi*. Jurnal Manajemen Indonesia Vol. 10 - No. 2 April 2015
- Ferdian, Eddy. 2014.*Persepsi Akan Gaji, Motivasi Kerja dan KinerjaKaryawan PT Amitra Bara Sejahtera*. Universitas Kristen Petra
- Haristriyanto, Firman. 2012. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional Vii Makassar*. Universitas Hasanudin Makasar.
- Indrajaya dan Adayani. 2013. *Pengaruh Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kinerja Perusahaan*. Jurnal Manajemen Indonesia Vol. 10 - No. 2 April 2015
- Johannes, Bryan. 2014.*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap KinerjaKaryawan Pada PT Bank Negara Indonesia, TBK Regional Sales Manado*. Universitas Negeri Manado
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Jakarta : Tiga Serangkai

- Lestari, Iis Dewi. 2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah SD Negeri di Kecamatan Duren Sawit*. Universitas Indra Prasta PGRI
- Mahesa, Dewaar. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)*. Universitas Diponegoro
- Manalu, Rina Boru. 2013. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. MARIHAT Tambusai*. Universitas Pasir Pengairan
- Mareta. 2013. *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Karyawan Terhadap Komitmen Pada Organisasi di Bagian HR di PTPertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang*. Universitas Sriwijaya Palembang
- Murti, Hari. 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun*. Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.
- Muslimah, Dwi Ariyani. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak Pt. Dan Liris Indonesia*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Morrison, Jae.W., 2010, *Role definition and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective*, Academy of Management Journal, Vol. 37 No. 6: 1543 -1567.
- Nabilah dan Jafar. 2014. *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk*. Jurnal Manajemen Indonesia Vol. 14 - No. 1 April 2014
- Lufitasari, Resti. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset D.I. Yogyakarta*. Universitas Diponegoro.
- Lupiyoadi, Rambat dan Ridho Bramulya 2011. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Bandung: Salemba Empat
- Prihantoro. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank BRI)*. Universitas Diponegoro

- Prabu, AnwarMangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Reza, Regina Aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Universitas Diponogoro.
- Ronal, Rian. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Babussalam Baru bagian pemasaran*. Universitas Negeri Jakarta.
- Sedarmayanri.2015. *Pengaruh Engangement dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi*. Jurnal Manajemen Indonesia Vol. 4 - No. 4 April 2015
- Sanusi, Anwar. 2012. *Organisasi Dan Komitmen Locus Of Control Atas Partisipasi Penyusunan Estimasi Terhadap Kinerja Pemerintah Kota Bandar Lampung*. Informatics & Business Institute Darmajaya. JMK, Vol. 10, No. 1, Maret 2012
- Sugiyono. 2013.*Metode Penelitian Kombinasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono. 2016.*Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Wibowo, Suwatno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV.Alfabeta

LAMPIRAN 1. Karakteristik Responden

Statistics

		JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	LAMA KERJA
N	Valid	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	32	60.4	60.4	60.4
	PEREMPUAN	21	39.6	39.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 TAHUN	21	39.6	39.6	39.6
	30-39 TAHUN	17	32.1	32.1	71.7
	40-49 TAHUN	9	17.0	17.0	88.7
	>50 TAHUN	6	11.3	11.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	8	15.1	15.1	15.1
	D3	8	15.1	15.1	30.2
	S1	30	56.6	56.6	86.8
	S2	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

LAMA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-3 TAHUN	24	45.3	45.3	45.3
Valid 4-5 TAHUN	19	35.8	35.8	81.1
Valid >5 TAHUN	10	18.9	18.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

LAMPIRAN 2. Jawaban Responden Motivasi Kerja

mk1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.8	3.8	3.8
Valid 2	3	5.7	5.7	9.4
Valid 3	19	35.8	35.8	45.3
Valid 4	18	34.0	34.0	79.2
Valid 5	11	20.8	20.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

mk2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.9	1.9	1.9
Valid 2	10	18.9	18.9	20.8
Valid 3	19	35.8	35.8	56.6
Valid 4	16	30.2	30.2	86.8
Valid 5	7	13.2	13.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

mk3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3.8	3.8	3.8
2	2	3.8	3.8	7.5
Valid 3	20	37.7	37.7	45.3
4	20	37.7	37.7	83.0
5	9	17.0	17.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

mk4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.8	3.8	3.8
3	12	22.6	22.6	26.4
Valid 4	25	47.2	47.2	73.6
5	14	26.4	26.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

mk5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.9	1.9	1.9
2	2	3.8	3.8	5.7
Valid 3	6	11.3	11.3	17.0
4	29	54.7	54.7	71.7
5	15	28.3	28.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

mk6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.9	1.9	1.9
2	1	1.9	1.9	3.8
Valid 3	10	18.9	18.9	22.6
4	16	30.2	30.2	52.8
5	25	47.2	47.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

mk7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.9	1.9	1.9
3	7	13.2	13.2	15.1
Valid 4	29	54.7	54.7	69.8
5	16	30.2	30.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

mk8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	5.7	5.7	5.7
3	12	22.6	22.6	28.3
Valid 4	23	43.4	43.4	71.7
5	15	28.3	28.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

mk9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	10	18.9	18.9	18.9
3	21	39.6	39.6	58.5
Valid 4	17	32.1	32.1	90.6
5	5	9.4	9.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

mk10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	5.7	5.7	5.7
2	11	20.8	20.8	26.4
3	19	35.8	35.8	62.3
4	11	20.8	20.8	83.0
5	9	17.0	17.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

motivasi_kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18	1	1.9	1.9	1.9
25	1	1.9	1.9	3.8
26	1	1.9	1.9	5.7
27	1	1.9	1.9	7.5
29	2	3.8	3.8	11.3
30	1	1.9	1.9	13.2
31	1	1.9	1.9	15.1
32	3	5.7	5.7	20.8
33	3	5.7	5.7	26.4
34	3	5.7	5.7	32.1
35	4	7.5	7.5	39.6
Valid 36	4	7.5	7.5	47.2
37	1	1.9	1.9	49.1
38	3	5.7	5.7	54.7
39	3	5.7	5.7	60.4
40	4	7.5	7.5	67.9
41	3	5.7	5.7	73.6
42	2	3.8	3.8	77.4
43	2	3.8	3.8	81.1
44	3	5.7	5.7	86.8
46	4	7.5	7.5	94.3
48	1	1.9	1.9	96.2
49	1	1.9	1.9	98.1

50	1	1.9	1.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

- Kompensasi

k1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.9	1.9	1.9
2	3	5.7	5.7	7.5
3	16	30.2	30.2	37.7
4	22	41.5	41.5	79.2
5	11	20.8	20.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.8	3.8	3.8
3	13	24.5	24.5	28.3
4	22	41.5	41.5	69.8
5	16	30.2	30.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	7.5	7.5	7.5
3	22	41.5	41.5	49.1
4	19	35.8	35.8	84.9
5	8	15.1	15.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3.8	3.8	3.8
2	2	3.8	3.8	7.5
Valid 3	20	37.7	37.7	45.3
4	17	32.1	32.1	77.4
5	12	22.6	22.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	7.5	7.5	7.5
2	13	24.5	24.5	32.1
Valid 3	16	30.2	30.2	62.3
4	15	28.3	28.3	90.6
5	5	9.4	9.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.9	1.9	1.9
2	1	1.9	1.9	3.8
Valid 3	19	35.8	35.8	39.6
4	20	37.7	37.7	77.4
5	12	22.6	22.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	7.5	7.5	7.5
2	16	30.2	30.2	37.7
Valid 3	13	24.5	24.5	62.3
4	14	26.4	26.4	88.7
5	6	11.3	11.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.9	1.9	1.9
2	2	3.8	3.8	5.7
Valid 3	15	28.3	28.3	34.0
4	20	37.7	37.7	71.7
5	15	28.3	28.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.9	1.9	1.9
2	3	5.7	5.7	7.5
Valid 3	10	18.9	18.9	26.4
4	24	45.3	45.3	71.7
5	15	28.3	28.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	11	20.8	20.8	20.8
2	15	28.3	28.3	49.1
3	11	20.8	20.8	69.8
4	10	18.9	18.9	88.7
5	6	11.3	11.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

kompensasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20	2	3.8	3.8	3.8
22	1	1.9	1.9	5.7
26	1	1.9	1.9	7.5
27	3	5.7	5.7	13.2
28	2	3.8	3.8	17.0
29	4	7.5	7.5	24.5
30	2	3.8	3.8	28.3
31	1	1.9	1.9	30.2
32	1	1.9	1.9	32.1
33	4	7.5	7.5	39.6
34	4	7.5	7.5	47.2
35	6	11.3	11.3	58.5
36	2	3.8	3.8	62.3
37	1	1.9	1.9	64.2
38	1	1.9	1.9	66.0
39	2	3.8	3.8	69.8
40	1	1.9	1.9	71.7
41	3	5.7	5.7	77.4
42	2	3.8	3.8	81.1
43	1	1.9	1.9	83.0
44	1	1.9	1.9	84.9
45	3	5.7	5.7	90.6
46	1	1.9	1.9	92.5
47	1	1.9	1.9	94.3

48	2	3.8	3.8	98.1
49	1	1.9	1.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

- Engagement

e1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	13	24.5	24.5	24.5
2	10	18.9	18.9	43.4
3	14	26.4	26.4	69.8
4	11	20.8	20.8	90.6
5	5	9.4	9.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

e2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	9.4	9.4	9.4
2	10	18.9	18.9	28.3
3	16	30.2	30.2	58.5
4	12	22.6	22.6	81.1
5	10	18.9	18.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

e3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3.8	3.8	3.8
2	8	15.1	15.1	18.9
3	12	22.6	22.6	41.5
4	17	32.1	32.1	73.6
5	14	26.4	26.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

e4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	5.7	5.7	5.7
2	5	9.4	9.4	15.1
3	17	32.1	32.1	47.2
4	20	37.7	37.7	84.9
5	8	15.1	15.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

e5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	5.7	5.7	5.7
2	2	3.8	3.8	9.4
3	18	34.0	34.0	43.4
4	19	35.8	35.8	79.2
5	11	20.8	20.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

e6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	5.7	5.7	5.7
2	3	5.7	5.7	11.3
3	13	24.5	24.5	35.8
4	24	45.3	45.3	81.1
5	10	18.9	18.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

e7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	5.7	5.7	5.7
2	2	3.8	3.8	9.4
Valid 3	18	34.0	34.0	43.4
4	19	35.8	35.8	79.2
5	11	20.8	20.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

e8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	5.7	5.7	5.7
2	6	11.3	11.3	17.0
Valid 3	22	41.5	41.5	58.5
4	12	22.6	22.6	81.1
5	10	18.9	18.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

e9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	5.7	5.7	5.7
2	3	5.7	5.7	11.3
Valid 3	18	34.0	34.0	45.3
4	17	32.1	32.1	77.4
5	12	22.6	22.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

e10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3.8	3.8	3.8
2	4	7.5	7.5	11.3
3	19	35.8	35.8	47.2
4	17	32.1	32.1	79.2
5	11	20.8	20.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

engagement

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
10	1	1.9	1.9	1.9
12	1	1.9	1.9	3.8
22	1	1.9	1.9	5.7
24	2	3.8	3.8	9.4
25	2	3.8	3.8	13.2
26	3	5.7	5.7	18.9
27	2	3.8	3.8	22.6
29	3	5.7	5.7	28.3
30	2	3.8	3.8	32.1
31	1	1.9	1.9	34.0
32	1	1.9	1.9	35.8
33	4	7.5	7.5	43.4
34	6	11.3	11.3	54.7
35	4	7.5	7.5	62.3
36	1	1.9	1.9	64.2
37	1	1.9	1.9	66.0
38	2	3.8	3.8	69.8
39	1	1.9	1.9	71.7
40	1	1.9	1.9	73.6
42	2	3.8	3.8	77.4
43	2	3.8	3.8	81.1
44	1	1.9	1.9	83.0
46	2	3.8	3.8	86.8
47	3	5.7	5.7	92.5

48	2	3.8	3.8	96.2
49	2	3.8	3.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

- Kinerja

kinerja1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	6	11.3	11.3	11.3
2	7	13.2	13.2	24.5
Valid 3	20	37.7	37.7	62.3
4	12	22.6	22.6	84.9
5	8	15.1	15.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

kinerja2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	13.2	13.2	13.2
2	5	9.4	9.4	22.6
Valid 3	20	37.7	37.7	60.4
4	13	24.5	24.5	84.9
5	8	15.1	15.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

kinerja3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	7.5	7.5	7.5
2	7	13.2	13.2	20.8
Valid 3	16	30.2	30.2	50.9
4	20	37.7	37.7	88.7
5	6	11.3	11.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

kinerja4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	10	18.9	18.9	18.9
2	10	18.9	18.9	37.7
Valid 3	13	24.5	24.5	62.3
4	12	22.6	22.6	84.9
5	8	15.1	15.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

kinerja5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	10	18.9	18.9	18.9
2	13	24.5	24.5	43.4
Valid 3	9	17.0	17.0	60.4
4	15	28.3	28.3	88.7
5	6	11.3	11.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

kinerja6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3.8	3.8	3.8
2	10	18.9	18.9	22.6
Valid 3	16	30.2	30.2	52.8
4	17	32.1	32.1	84.9
5	8	15.1	15.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

kinerja7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	13.2	13.2	13.2
2	5	9.4	9.4	22.6
Valid 3	17	32.1	32.1	54.7
4	17	32.1	32.1	86.8
5	7	13.2	13.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

kinerja8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	7.5	7.5	7.5
Valid 3	22	41.5	41.5	49.1
4	19	35.8	35.8	84.9
5	8	15.1	15.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

kinerja9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	7.5	7.5	7.5
Valid 2	7	13.2	13.2	20.8
3	16	30.2	30.2	50.9
4	20	37.7	37.7	88.7
5	6	11.3	11.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

kinerja10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	5.7	5.7	5.7
2	3	5.7	5.7	11.3
Valid 3	18	34.0	34.0	45.3
4	17	32.1	32.1	77.4
5	12	22.6	22.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

kinerja11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	5.7	5.7	5.7
2	2	3.8	3.8	9.4
Valid 3	18	34.0	34.0	43.4
4	19	35.8	35.8	79.2
5	11	20.8	20.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

kinerja12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3.8	3.8	3.8
2	3	5.7	5.7	9.4
Valid 3	19	35.8	35.8	45.3
4	18	34.0	34.0	79.2
5	11	20.8	20.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
13	1	1.9	1.9	1.9
19	1	1.9	1.9	3.8
27	2	3.8	3.8	7.5
28	1	1.9	1.9	9.4
30	1	1.9	1.9	11.3
31	4	7.5	7.5	18.9
32	3	5.7	5.7	24.5
33	1	1.9	1.9	26.4
34	3	5.7	5.7	32.1
35	2	3.8	3.8	35.8
36	3	5.7	5.7	41.5
37	2	3.8	3.8	45.3
38	1	1.9	1.9	47.2
39	2	3.8	3.8	50.9
40	1	1.9	1.9	52.8
41	1	1.9	1.9	54.7
43	4	7.5	7.5	62.3
44	4	7.5	7.5	69.8
45	2	3.8	3.8	73.6
47	1	1.9	1.9	75.5
48	1	1.9	1.9	77.4
49	2	3.8	3.8	81.1
50	3	5.7	5.7	86.8
51	3	5.7	5.7	92.5
53	1	1.9	1.9	94.3
58	1	1.9	1.9	96.2
60	2	3.8	3.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.460**	.751**	.722**	.617**	.594**	.643**	.529**	.785**	1	.819**	.834**
e9	Sig. (1-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.585**	.763**	.671**	.670**	.671**	.611**	.658**	.780**	.819**	1	.871**
e10	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.693**	.850**	.792**	.861**	.814**	.856**	.793**	.905**	.834**	.871**	1
engagement	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

-

LAMPIRAN 4. Reliabilitas

MotivasiKerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	10

- Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	10

- Engagement

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	10

- Kinerja

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	12

LAMPIRAN 5. Uji Normalitas

		motivasi_kerja	kompensasi	engagement	Kinerja
N		53	53	53	53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37.36	35.36	34.51	39.87
	Std. Deviation	6.546	7.264	8.883	9.735
	Absolute	.056	.105	.101	.079
Most Extreme Differences	Positive	.054	.105	.101	.070
	Negative	-.056	-.064	-.074	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.405	.761	.733	.575
Asymp. Sig. (2-tailed)		.997	.608	.657	.895

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 6. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	3494.659	23	151.942	3.074	.002
Kinerja * motivasi _kerja	Between Linearity Groups Deviation from Linearity	1 22	2710.431 35.647	54.836 .721	.000 .783
Within Groups	1433.417	29	49.428		
Total	4928.075	52			

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	4290.992	25	171.640	7.274	.000
Kinerja * kompen sasi	Between Linearity Groups Deviation from Linearity	1 24	3243.701 43.637	137.47 1.849	.000 .062
Within Groups	637.083	27	23.596		
Total	4928.075	52			

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	4382.575	25	175.303	8.677	.000
Kinerja * engage ment	Between Linearity Groups Deviation from Linearity	1 24	3772.821 25.406	186.73 1.258	.000 .281
Within Groups	545.500	27	20.204		
Total	4928.075	52			

LAMPIRAN 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.873	4.214		.919	.363	
	motivasi_kerja	.079	.183	.053	.429	.670	.309
	kompensasi	.160	.214	.119	.747	.459	.184
	engagement	.794	.184	.725	4.306	.000	.166

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 8. Uji t dan Uji F

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.770	.756	4.809

a. Predictors: (Constant), engagement, motivasi_kerja, kompensasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3794.910	3	1264.970	54.699	.000 ^b
	Residual	1133.165	49	23.126		
	Total	4928.075	52			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), engagement, motivasi_kerja, kompensasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.335	5.297		-.252	.802
	motivasi_kerja	1.103	.140	.742	7.895	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.426	3.959		.360	.720
kompensasi	1.087	.110	.811	9.910	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.777	2.646		2.561	.013
engagement	.959	.074	.875	12.906	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 19

T tabel

df	t.100	t.050	t.025	t.010	t.005
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.44	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	2.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.35	1.771	2.160	2.65	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.12	2.583	2.921
17	1.333	1.74	2.11	2.567	2.898
18	1.33	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.08	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.06	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.75
35	1.306	1.69	2.030	2.438	2.724
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.705
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.66
70	1.294	1.667	1.994	2.381	2.648
80	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639
90	1.291	1.662	1.987	2.369	2.632
100	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626
120	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617
140	1.288	1.656	1.977	2.353	2.611
160	1.287	1.654	1.975	2.350	2.607
180	1.286	1.653	1.973	2.347	2.603
200	1.286	1.653	1.972	2.345	2.601
∞	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576

Lampiran 2 jawaban hasil

Resp	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	3	5	5	4	5	4	4	4
3	5	3	3	4	4	5	5	5	5
4	2	2	1	3	3	4	4	3	3
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
6	4	3	5	4	4	4	4	4	3
7	3	3	3	3	3	3	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	4	4	4	3	3	3	3	3
10	4	4	3	3	4	3	4	3	3
11	4	4	4	4	4	5	4	4	4
12	4	4	3	4	4	3	4	4	3
13	3	3	3	3	4	2	4	4	3
14	5	3	4	5	5	5	5	5	4
15	4	3	3	5	5	5	4	5	3
16	3	5	4	4	4	5	4	5	3
17	3	5	4	4	4	5	4	5	3
18	3	3	3	3	4	3	4	4	3
19	3	3	4	5	5	5	5	5	4
20	4	3	3	5	4	4	4	3	3
21	3	3	3	2	2	3	3	2	4
22	5	4	5	5	5	5	5	5	4
23	3	3	4	3	3	4	4	3	4
24	4	4	4	5	5	5	5	4	4
25	4	3	4	3	3	3	4	4	4
26	1	2	1	3	1	1	2	2	2
27	4	4	5	4	5	5	4	4	3
28	3	3	3	4	5	4	4	5	2
29	5	5	5	5	5	5	5	4	3
30	3	2	3	4	4	3	3	3	2
31	5	5	5	5	5	5	5	4	3
32	5	4	3	5	4	5	4	4	2
33	3	4	4	4	5	5	5	5	4
34	5	3	3	4	5	5	5	3	3
35	4	4	4	4	4	4	4	5	3
36	3	2	3	3	4	4	3	3	5
37	4	3	4	4	4	4	4	4	2
38	3	2	3	4	4	5	4	4	4

Lampiran 2 jawaban hasil

39	3	1	3	2	2	3	3	3	4
40	3	4	4	4	5	5	5	5	4
41	3	2	3	4	4	3	3	3	2
42	2	4	4	3	4	4	5	4	5
43	3	4	3	3	4	4	3	2	2
44	1	2	2	4	4	5	5	5	3
45	4	5	5	4	5	5	5	4	4
46	2	3	3	4	4	4	4	3	2
47	4	3	4	4	4	4	4	3	3
48	4	5	4	5	4	4	4	4	3
49	4	2	4	3	3	5	4	4	2
50	3	2	3	5	4	5	4	4	3
51	5	3	4	4	4	4	4	4	3
52	5	4	5	5	5	5	5	5	5
53	4	2	2	4	4	4	4	4	2

Lampiran 2 jawaban hasil

Bandar Lampung, Agustus 2018

Hal : Mohon Bantuan Pengisian Kuisisioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu
di-
Tempat.

Dengan Hormat,

Bersama dengan ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada PT. So Good Food Bandar Lampung, penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada program sarjana di IBI Darmajaya dengan konsentrasi Manajemen SDM tentang **“Meningkatkan Daya Saing Kinerja Karyawan : Motivasi, Kompensasi dan Engagement PT. So Good Food Bandar Lampung”**.

Sehubungan dengan maksud diatas saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu atau Saudara/i untuk bersedia mengisi instrumen penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorang pun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu Bapak/ibu atau saudara/i diharapkan dapat memberikan jawaban sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi Bapak/ibu atau saudara/i.

Demikian permohonan ini saya buat, atas bantuan dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Riska Astuti

KUISIONER PENELITIAN

1. PETUNJUK PENGISIAN :

A. Kepada Yth Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Terdapat alternatif jawaban dengan bobot penilaian sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : KurangSetuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

B. Berilah tanda ceklis (√) salah satu jawaban yang anda anggap paling sesuai.

2. IDENTITAS RESPONDEN

A. Jenis Kelamin : Laki – laki Perempuan

B. Usia :

20-29 Tahun

30-39 Tahun

40-49 Tahun

> 50 Tahun

C. Tingkat Pendidikan :

SMP

SMA

Diploma

S1

S2

S3

D. Lama Kerja :

0-3Tahun

ahun

>5 Tahun

Variabel Motivasi (X₁)

N o.	Pernyataan	S	S	K	T	ST
		S	S	S	S	S
	Gaji/(salary)					
1.	Pendapatan yang diterima karyawan mengacu kepada hasil kerja					
2.	Kompensasi yang diterima karyawan dapat meningkatkan semangat kerja.					
	Kebutuhan					
3.	Masukan dan saran rekan kerja terhadap karyawan dapat menjadi inspirasi					
4.	Pemberian penghargaan diberikan kepada karyawan yang berprestasi					
	Pengakuan					
5.	Adanya apresiasi untuk karyawan yang telah mencapai target kerja perusahaan					
6.	Perusahaan dapat memberikan penilaian yang tepat terhadap pekerjaan yang dilakukan.					
	Penghargaan (recognition).					
7	Karyawan bertanggung jawab sepenuhnya dalam menjalankan pekerjaan					
8	Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.					
	Keberhasilan (achievement).					
9	Karyawan bertindak pamoyusahkankaryawan lain untuk menjalankan pekerjaannya.					
10	Karyawan memiliki inisiatif dalam setiap menjalankan pekerjaannya.					

Variabel Kompensasi (X₂)

N o.	Pernyataan	S	S	K	T	ST
		S	S	S	S	S
	Upah					
1	Kompensasi (upah) yang diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur					
2	Kompensasi (upah) yang diberikan perusahaan mampu mencukupi biaya hidup sehari-hari					
	Insentif/Bonus					
3.	Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan.					

4	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.					
	Asuransi					
5	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan					
6	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan					
	Tunjangan					
7	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					
8	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di perusahaan					
	Pesangon					
9	Perusahaan tempat saya bekerja, memiliki rencana pemberian pesangon kepada karyawan yang meninggal.					
10	Perusahaan tempat saya bekerja, memiliki rencana pemberian pesangon kepada karyawan yang pensiun.					

Variabel Employee Engagement (X₃)

N o.	Pernyataan	SS	S	K S	T S	ST S
	Vigor					
1	Ide-ide dan pendapat kami dihargai dalam lingkungan kerja misalkan dalam rapat-rapat, jika ada masalah-masalah pekerjaan, dan sebagainya					
2	Para pegawai saling percaya satu dengan yang lain di lingkungan kerjasaya.					
3	Pekerjaan saya memberikannya kesempatan untuk tumbuh dan berkembang (pengetahuan, kemampuan, dan sikap saya menjadi lebih baik)					
4.	Dalam tim kerjasaya, tiap pegawai di berikan tugas untuk dapat mengeluarkan kemampuan terbaiknya.					
	Dedication					
5	Saya memiliki pemahaman yang baik mengenai hal-hal yang seharusnya di kerjakan pada pekerjaan saya karena buku panduan atau pedoman mengenai hal-hal yang					

	harus dilakukansudahtersedia.					
6	Pegawai-pegawai di lingkungan kerjasayamemahamanmenghargai, perbedaan, kelebihan, dankekurangantiappegawai					
7	Karyawangigihdantekunwalaupunmenghadapikesulitanasaatbekerja					
	Absorption					
8	Karyawanbanggadenganpekerjaan yang dilakukan					
9	Karyawanbekerjadenganpenuhkonsentrasi					
10	Karyawanseriusdalamengerjakanpekerjaan					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas					
1.	Pekerjaan yang dilakukan karyawan telah sesuai dengan hasil yang dicapaisesuai dengan tujuan perusahaan					
2.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan					
	Kuantitas					
3.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
4.	Target pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah diselesaikan dengan tepat					
	Efektivitas					
5.	Karyawan dapat memanfaatkan sarana kantor agar pekerjaan dapat diselesaikan secepatnya					
6.	Karyawan dapat memaksimalkan segala sumber daya yang ada					
	Kemandirian					
7	Pekerjaan diselesaikan dengan memaksimalkan waktu.					
8	Karyawan seharusnya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh oleh pimpinan.					
9	Karyawan sebaiknya mampu mengarahkandan memimpin anggota kelompok pada setiappekerjaan					

	yang harus diselesaikan secara kelompok.					
	Transparansi					
10	Karyawan sebaiknya tetap bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak berada di tempat.					
11	Bersedia bekerja melewati batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai					
12	Karyawan sebaiknya tidak meninggalkan pekerjaan secara mendadak, meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak.					