

**PENGARUH *FINANCIAL COMPENSATION*
ORGANIZATIONAL CULTURE DAN WORK MOTIVATION
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi Kasus SMK JAYAWISATA Jakarta)**

Kurnia Afrianto Prakoso¹, Irfan Noviandy Aulia²

¹Mahasiswa Program Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana, Indonesia

²Dosen Program Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana, Indonesia

*Corresponding Author:

Email: titoafrianto54@gmail.com

Abstract.

This study aims to determine and analyze the effect of financial compensation, organizational culture, and work motivation on employee engagement at SMK Jayawisata Jakarta. To determine and analyze the effect of financial compensation, organizational culture, work motivation and employee engagement on employee performance at SMK Jayawisata Jakarta. To determine and analyze the effect of financial compensation, organizational culture, and work motivation on employee performance with employee engagement as an intervening variable at SMK Jayawisata Jakarta. This research is a quantitative research. The population in this study were teachers of SMK Jayawisata totaling 70 people. The sampling method in this study uses purposive sampling, with the sample technique using non-probability sampling. Then the sample in this study was determined, namely permanent teachers totaling 45 people. The data analysis method of this research uses Structural Equation Modeling (SEM) with the help of SmartPLS software version 3.2.9. The results of this study indicate that financial compensation, organizational culture, and work motivation have an effect on employee engagement at SMK Jayawisata Jakarta. Financial compensation has no effect on employee performance at SMK Jayawisata Jakarta. Organizational culture, work motivation and employee engagement affect employee performance at SMK Jayawisata Jakarta. Financial compensation, organizational culture, and work motivation affect employee performance by mediated employee engagement at SMK Jayawisata Jakarta.

Keywords : *Financial Compensation, Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance, Employee Engagement*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Keterikatan Karyawan di SMK Jayawisata Jakarta. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMK Jayawisata Jakarta Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan sebagai variabel mediasi di SMK Jayawisata Jakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMK Jayawisata yang berjumlah 70 orang. Metode sampling dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, dengan teknik sampel menggunakan *non probability sampling*. Maka ditetapkan sampel dalam penelitian ini yaitu guru tetap yang berjumlah 45 orang. Metode analisis data penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan *software* SmartPLS versi 3.2.9. Hasil penelitian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan di SMK Jayawisata Jakarta. Kompensasi Finansial tidak berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan di SMK Jayawisata Jakarta. Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dan Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di SMK Jayawisata Jakarta. Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh Kinerja Karyawan dengan dimediasi Keterikatan Karyawan di SMK Jayawisata Jakarta.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Keterikatan Karyawan, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada masa jabatan Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden Mar'uf Amin di periode kedua (2019-2024), mereka mulai fokus pada kekuatan material pada sumber daya manusia (SDM). Hal ini karena, Indonesia menghadapi persaingan yang ketat, terutama dalam menyediakan tenaga kerja Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Sekolah Menengah Akhir (SMA) atau lulusan Perguruan Tinggi (PT) tentu memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini sesuai dengan persaingan industry di Indonesia yang menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang telah terasa dan juga setiap negara atau tenaga kerja di ASEAN akan bersaing bersama-sama untuk menjadi yang unggul dalam menciptakan sumber daya manusia terbaik. Dalam menghadapi MEA tentu pemerintah Indonesia dan juga tenaga pendidik di Indonesia turut berperan besar dalam menghadapi hal tersebut. Hal ini dapat dilihat dari berbagai sudut pandang bahwa partisipasi sekolah di Indonesia akan terus meningkat setiap tahunnya dan mampu menciptakan persaingan yang ketat.

Tingkat partisipasi lulusan sekolah menengah kejuruan (SMK) terus meningkat setiap tahunnya. Bersamaan dengan meningkatnya angka penyerapan tenaga kerja, angka pengangguran terbuka (TPT) lulusan sekolah menengah kejuruan (SMK) terus turun. Berdasarkan hasil Survei Angkatan Kerja Sakernas yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2016–2018, sekolah menengah (SMK) melaporkan tingkat adopsi lulusan sekolah teknik menengah setiap tahunnya. kepada industri dan tenaga kerja nasional, yang selalu menunjukkan informasi positif. Tabel 1 menunjukkan penerimaan lulusan profesi sebagai berikut:

Tabel 1 Penyerapan Lulusan SMK di Dunia Kerja dan Angka Pengangguran dari Lulusan SMK

Tahun	Lulusan SMK Di Dunia Kerja	Tingkat Pengangguran Lulusan SMK
2016	12,1 Juta Orang / Siswa	9,84 %
2017	12,5 Juta Orang / Siswa	9,27 %
2018	13,6 Juta Orang / Siswa	8,92 %

Sumber : Data Sekunder Survey Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Biro Pusat Statistik

Pendidikan menengah di Indonesia memiliki sekolah yang banyak. Hal ini seperti strategi pengembangan sekolah pada tahun 2015-2019 merupakan kelanjutan dari pengembangan periode sebelumnya. Dalam lima tahun, pertumbuhan populasi SMK lebih dari 3.000 SMK baru, yang secara langsung mempengaruhi pertumbuhan siswa SMA, terutama jumlah siswa SMK yang lebih dari satu juta siswa. Kondisi ini menjawab

kebutuhan masyarakat Indonesia karena perlunya membenahi struktur angkatan kerja yang semula dari SD hingga SMA. Dengan meningkatkan jumlah calon tenaga kerja SMK, Indonesia tidak hanya akan mendapatkan lebih banyak calon tenaga kerja SMA, tetapi juga calon tenaga kerja yang bersedia. Sekolah menengah kejuruan menurut bentuknya menyelenggarakan program pelatihan menurut hubungan kerja (SK Negara No. 29 Tahun 1990). Berdasarkan Permendikbud nomor 06/D.D5/KK/2018 Dirjen Wilayah Pendidikan Dasar dan Menengah Pendidikan Luar Biasa (SMK)/Madressa Aliyah Profesi (MAK) terdapat 9 (sembilan) bidang. ketidakmampuan belajar seperti dalam bidang rekayasa dan teknologi hingga ekonomi dan manajemen.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dapat ditentukan dari kualitas sumber daya manusia dan juga sarana pendukung lainnya. Hal ini karena kedua aspek tersebut memiliki peran penting dalam memajukan nilai kualitas sumber daya manusia. Tanpa peran aktif karyawan, tujuan tidak dapat dicapai, meskipun peralatan organisasi yang sangat maju. Salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan pendidikan nasional adalah tenaga pendidik atau guru yang berada di sekolah. Hal ini karena guru akan memberikan pengarahan dan selalu mengajarkan siswa untuk dapat menjadi sumber daya yang unggul dan dapat memberikan arahan yang baik untuk masa depannya. Guru memiliki peran besar dalam kesuksesan sumber daya manusia hal ini karena guru menjadikan setiap siswa untuk menjadi yang terbaik dalam berbagai aspek. Hal ini menjadikan peran guru sangat besar dan mulia. Setiap guru tentu menginginkan insan yang unggul dan kreatif sehingga dapat membawa perubahan yang besar bagi Indonesia.

Hal yang sama berlaku untuk SMK Swasta Jayawisata Jakarta di Jakarta Pusat dan Jakarta Timur yang diselenggarakan oleh Yayasan Pendidikan Tribina. SMK Jayawisata 1 Jakarta Pusat dan SMK Jayawisata 2 Jakarta Timur yang karyawannya berdedikasi harus mampu mendukung penerapan teknologi atau dukungan layanan dan infrastruktur yang dapat membantu sistem organisasi SMK Jayawisata Jakarta untuk beroperasi di SMK Jayawisata. Visi dan misi Jakarta Institute dapat diwujudkan. Guru memiliki peran besar dalam memajukan Pendidikan dan kualitas sumber daya manusia. Hal ini diatur dalam Peraturan Presiden nomor 74 tahun 2008 untuk meningkatkan sumber daya manusia khususnya dalam peserta didik. Mempresentasikan karya secara keseluruhan. SMK Jayawisata Jakarta merupakan perguruan tinggi ilmu terapan yang berdiri pada tahun 1977 berkedudukan di Jakarta Pusat dengan nama SMK Jayawisata 1 Jakarta dan Jakarta Timur dengan nama SMK Jayawisata 2 Jakarta dengan program kekhususan:

Industri perjalanan dan pariwisata, perhotelan, katering dan multimedia. Dalam melaksanakan kegiatan Program Pembelajaran SMK Jayawisata Jakarta harus dilakukan secara profesional dan diberdayakan oleh individu-individu yang handal, profesional dan berintegritas tinggi. Hal ini karena guru memiliki peran besar untuk masa depan setiap siswanya. Guru menjadi salah satu tenaga pendidik yang turut terlibat dalam masa depan setiap siswa dan memberikan arahan yang baik. Guru di SMK Jayawisata Jakarta terdiri dari Guru Tetap dan Guru Honorer. Pada tabel 2 berikut adalah jumlah guru SMK Jayawisata Jakarta :

Tabel 2. Jumlah Guru di SMK Jayawisata Jakarta

Nama Sekolah	Jumlah Guru Tetap	Jumlah Guru Honorer
SMK Jayawisata 1 Jakarta Pusat	20	10
SMK Jayawisata 2 Jakarta Timur	25	15
Total Guru	45	25

Sumber : Data Tata Usaha SMK Jayawisata Jakarta (2021)

Supervisi dan Penilaian Kinerja Guru baik Guru Tetap maupun Guru Honorer di SMK Jayawisata Jakarta setiap tahun dilakukan oleh Kepala Sekolah untuk dapat mengetahui sejauhmana Kinerja Guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan pengajaran. Peneliti melakukan wawancara kepada di SMK Jayawisata 1 Jakarta Pusat dan SMK Jayawisata 2 Jakarta yaitu Kepala Sekolah dan Kepala Tata Usaha untuk mendapatkan informasi tentang Hasil Penilaian Kinerja Guru baik Guru Tetap maupun Guru Honorer yang setiap tahun di Supervisi oleh Kepala Sekolah untuk mengetahui dugaan masalah yang terjadi di SMK Jayawisata Jakarta dan faktor – faktor yang mempengaruhi masalah tersebut. Dari hasil wawancara didapati dugaan masalah yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Wawancara Pra-Penelitian

Dugaan Fenomena	Kategori	Keterangan
Kinerja Guru	Masalah	Terjadinya penurunan kinerja pada guru

Sumber : Data diolah Penulis (2021)

Tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa terdapat dugaan masalah utama yang menyebabkan menurunnya kinerja guru yang menurun tiap tahunnya sehingga berdampak kepada pencapaian kualitas pembelajaran di SMK Jayawisata Jakarta . Dugaan masalah inilah yang peneliti gunakan dalam penelitian ini.

Untuk lebih jauh memahami terkait dugaan masalah pada kinerja karyawan yang berdampak kepada pencapaian kualitas pembelajaran di SMK Jayawisata Jakarta , peneliti mendapatkan data hasil penilaian kinerja guru pada tahun 2019 – 2021 dari Data Tata Usaha di SMK Jayawisata Jakarta dengan keterangan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Penilaian Kinerja Guru Tahun 2019 – 2021

Hasil Penilaian Kinerja	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)
Sangat Baik	5	3	1
Baik	23	29	30
Cukup	37	30	34
Kurang	5	8	5
Total	70	70	70

Sumber : Data Sekunder SMK Jayawisata Jakarta (2021)

Dari Tabel 4. di atas dapat dilihat bahwa masih sedikit guru yang belum masuk kategori penilaian sangat baik dan bahkan persentasenya banyak masuk kategori penilaian cukup setiap tahunnya. Data tersebut menyatakan bahwa terdapat masalah pada kinerja guru, dan hal ini sejalan dengan hasil wawancara tingkat manajerial dan diduga terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMK Jayawisata Jakarta yaitu variabel Kompensasi, Beban Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Dari Hasil Polling Guru di SMK Jayawisata Jakarta adalah Motivasi Kerja (95%), Kompensasi (85%), Budaya Organisasi (85%), Kepemimpinan Transformasional (75%), Beban Kerja (80%), dan Pelatihan (75%). Adapun tiga variabel paling kuat yang diduga mempengaruhi kinerja guru yaitu Motivasi Kerja (95%), Kompensasi (85%), dan Budaya Organisasi (85%). Dari variabel yang paling mempengaruhi Kinerja Guru di SMK Jayawisata Jakarta maka SMK Jayawisata Jakarta memfokuskan kepada variabel Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maisoni et.al. (2018); Indriyani dan Heruwasto (2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap *employee engagement*. Kemudian, penelitian Rahadian (2020); Nofitasari (2020); Kusumawardani et.al. (2020); Hoque et.al. (2018) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan temuan yang dilakukan oleh Narissa (2018) kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Penelitian Apriani dan Heryanto (2018); Rizal et.al. (2014) menemukan kompensasi tidak berpengaruh terhadap *employee performance*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Siddiqi dan Tangem (2018); Afkar dan Sayekti (2020); Tamrin (2021); motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya maka hasil pekerjaannya juga akan meningkat. Oleh karena itu, sangat menarik apabila melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *financial compensation*, *organizational culture*, dan *work motivation* terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai variabel *intervening*”.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *financial compensation* berpengaruh terhadap *employee engagement* di SMK Jayawisata Jakarta ?
2. Apakah *organizational culture* berpengaruh terhadap *employee engagement* di SMK Jayawisata Jakarta ?
3. Apakah *work motivation* berpengaruh terhadap *employee engagement* di SMK Jayawisata Jakarta ?
4. Apakah *financial compensation* berpengaruh terhadap *employee performance* di SMK Jayawisata Jakarta ?
5. Apakah *organizational culture* berpengaruh terhadap *employee performance* di SMK Jayawisata Jakarta ?

6. Apakah *work motivation* berpengaruh terhadap *employee performance* di SMK Jayawisata Jakarta ?
7. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap *employee performance* di SMK Jayawisata Jakarta ?
8. Apakah *financial compensation* berpengaruh terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai variabel *intervening* di SMK Jayawisata Jakarta ?
9. Apakah *organizational culture* berpengaruh terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai variabel *intervening* di SMK Jayawisata Jakarta ?
10. Apakah *work motivation* berpengaruh terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai variabel *intervening* di SMK Jayawisata Jakarta ?

B. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *financial compensation* terhadap *employee engagement* di SMK Jayawisata Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *organizational culture* terhadap *employee engagement* di SMK Jayawisata Jakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *work motivation* terhadap *employee engagement* di SMK Jayawisata Jakarta.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *financial compensation* terhadap *employee performance* di SMK Jayawisata Jakarta.
5. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *organizational culture* terhadap *employee performance* di SMK Jayawisata Jakarta.
6. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *work motivation* terhadap *employee performance* di SMK Jayawisata Jakarta.
7. Untuk mengetahui dan menganalisa menjelaskan pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* di SMK Jayawisata Jakarta.
8. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *financial compensation* terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai variabel *intervening* di SMK Jayawisata Jakarta.
9. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *organizational culture* terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai variabel *intervening* di SMK Jayawisata Jakarta.
10. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *work motivation* terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai variabel *intervening* di SMK Jayawisata Jakarta.

2. KAJIAN TEORI

A. Financial Compensation

Kompensasi pekerja menjadi suatu keharusan yang harus diberikan kepada pekerja dan ini memiliki peran yang sangat penting. Karena dengan adanya kompensasi

karyawan akan memiliki pembayaran langsung yang berupa gaji, bonus dan lain-lain. Hal ini karena kompensasi dapat menjadi nilai yang penting bagi setiap karyawan. Kompensasi dibagi menjadi 2 yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. (Dessler, 2012; Sitania et al., 2018)

Kompensasi langsung dapat diberikan agar karyawan memiliki semangat bekerja seperti untuk mendapatkan gaji dan bonus, sedangkan kompensasi tidak langsung seperti cuti asuransi dan lain-lain. (Kusumawardani et al., 2020).

Setiap karyawan akan mendapatkan kompensasi karyawan untuk menjadi imbalan yang harus diberikan kepada karyawan dari perusahaan. (Hasibuan, Rukhviyanti dan Susanti, 2020).

B. Organizational Culture

Menurut Humairoh dan Wardoyo (2017) budaya organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Hal ini karena berhubungan dengan cara melihat, berperilaku dan lain sebagainya. Hal ini menjadikan budaya organisasi penting dalam organisasi dan memiliki peran penting dalam organisasi.

Menurut Apriani dan Heryanto (2018) budaya organisasi adalah suatu menjadi suatu makna yang besar bagi organisasi untuk bertindak dan membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain.

C. Work Motivation

Menurut Bursa (2018: 51) Motivasi adalah rangkaian tindakan yang mendorong, yaitu. Hal tidak hanya orang lain, tetapi juga diri sendiri, sehingga diharapkan dengan motivasi tersebut dapat bekerja menuju tujuan yang diinginkan. Pada saat yang sama, motivasi kerja, seperti Derry et al. (2005) dalam Bursa (2018: 51), "Motivasi kerja mengacu pada berbagai sikap dan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan." Dengan kata lain motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan variasi kerja ditinjau dari sikap kerja dan hasil yang dicapai.

Bursa Efek (2018: 51) menyatakan bahwa motivasi menjadi peloro semangat bekerja. Dengan motivasi yang tepat, karyawan terpacu untuk menyelesaikan tugas dan berbagai tujuannya dengan sebaik-baiknya, sehingga kepentingan pribadinya juga terlindungi.

D. Employee Performance

Dessler (2018) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai salah satu hal yang penting untuk dapat mengelola dan mengalokasikan sumber daya yang mereka miliki untuk dapat menjadikan standar kinerja yang baik untuk mereka. Biasanya kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan itu sendiri. Dengan demikian, kinerja karyawan akan memiliki pengaruh terhadap beberapa indikator lainnya. Kinerja karyawan akan selalu berbanding lurus dengan keterlibatan karyawan dan performa lainnya sehingga akan mempengaruhi hasil yang ada.

Kinerja karyawan menjadi suatu hal yang penting dalam setiap organisasi atau perusahaan, karena dengan kinerja karyawan ini visi dan misi perusahaan akan tercapai. Dengan demikian, kinerja karyawan akan berperan penting dan besar bagi suatu perusahaan dan organisasi.

E. Employee Engagement

Keterlibatan karyawan adalah komitmen dan kepuasan individu serta antusiasme untuk bekerja. Ini mengacu pada kondisi karyawan tersebut, hal ini tentu keterlibatan karyawan sangat penting dalam menjadikan mereka berperan aktif dan solid untuk mencapai tujuan bersama. (Salahudin et al., 2016).

Shehri *et.al.* (2017) mendefinisikan keterlibatan karyawan menjadi suatu hal yang positif – baik emosional maupun kognitif – oleh seorang karyawan terhadap *output* organisasi mereka. Istilah ini juga telah digambarkan sebagai kemauan dan fleksibilitas karyawan untuk menerapkan keterampilan mereka untuk keberhasilan organisasi.

F. Hipotesis

Berdasarkan referensi dari masalah dan Kajian Pustaka yang meliputi teori – teori yang relevan dengan penelitian ini maka didapat secara spesifik pengembangan hipotesis di bawah ini :

1. Terdapat pengaruh *financial compensation* terhadap *employee engagement* di SMK Jayawisata Jakarta.
2. Terdapat pengaruh *organizational culture* terhadap *employee engagement* di SMK Jayawisata Jakarta.
3. Terdapat pengaruh *work motivation* terhadap *employee engagement* di SMK Jayawisata Jakarta.
4. Terdapat pengaruh *financial compensation* terhadap *employee performance* di SMK Jayawisata Jakarta.
5. Terdapat pengaruh *organizational culture* terhadap *employee performance* di SMK Jayawisata Jakarta.
6. Terdapat pengaruh *work motivation* terhadap *employee performance* di SMK Jayawisata Jakarta.
7. Terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* di SMK Jayawisata Jakarta.
8. Terdapat *financial compensation* terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai variabel *intervening* di SMK Jayawisata Jakarta.
9. Terdapat pengaruh *organizational culture* terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai variabel *intervening* di SMK Jayawisata Jakarta.
10. Terdapat pengaruh *work motivation* terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai variabel *intervening* di SMK Jayawisata Jakarta.

3. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain eksplanatif atau kausal. Menurut Sugiyono (2018: 37) Penelitian kausalitas adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Dalam penelitian kausal terdapat variabel bebas/eksogen (variabel berpengaruh) dan variabel terikat/endogen (berpengaruh).

Penelitian ini menguji pengaruh financial rewards, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan employee engagement sebagai variabel antara.

Sugiyono (2015, hlm. 23), yang mengatakan: “Rencana penelitian harus ringkas, jelas dan rinci, tetap sejak awal sehingga menjadi panduan langkah demi langkah”. Sebuah desain cross-sectional digunakan sebagai desain penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian cross-sectional; H. suatu penelitian dimana pengumpulan data dilakukan pada titik waktu tertentu, mengkaji fenomena selama suatu periode pengumpulan data (Swarjana, 2015). Pengumpulan data dilakukan satu kali dengan menyebarkan kuesioner kepada responden.

B. Variabel dan Pengukuran Variabel

Variabel dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi 3 yaitu :

- a. Variabel Independen / Eksogen
Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *financial compensation* (X1), *organizational culture* (X2) dan *work motivation* (X3)
- b. Variabel Dependen / Endogen
Variabel dependen (Endogen) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *employee performance* (Y)
- c. Variabel Mediasi / Intervening
Variabel intervening yang digunakan dalam penelitian ini adalah *employee engagement*. (Z)

C. Pengukuran Variabel

Sekaran dan Bougie (2017) mengartikan definisi operasional variabel sebagai sebuah pernyataan mengenai dimensi dan serta elemen spesifik dimana berdasarkan hal tersebut sebuah konsep akan menjadi ukuran. Berdasarkan telaah pustaka dan kajian teori yang telah dilakukan, maka variabel operasional, dimensi, serta indikator yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut :

1. **Variabel Operasional** : *Financial Compensation* (X1), **Dimensi** : (1) Kompensasi Langsung (2) Kompensasi Tidak Langsung dengan **Indikator** : (1) Gaji dan Upah, (2) Insentif, (3) Tunjangan, (4) Bonus.
2. **Variabel Operasional** : *Organization Culture* (X2), **Dimensi** : (1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), (2) Perhatian terhadap detail (*attention to detail*), (3) Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), (4) Berorientasi kepada manusia (*people orientation*), (5) Berorientasi tim (*team orientation*), (6) Agresifitas (*aggressiveness*), (7) Stabilitas (*stability*) dengan **Indikator** : (1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), (2) Perhatian terhadap detail (*attention to detail*), (3) Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), (4) Berorientasi kepada manusia (*people orientation*), (5) Berorientasi tim (*team orientation*), (6) Agresifitas (*aggressiveness*), (7) Stabilitas (*stability*).
3. **Variabel Operasional** : *Work Motivation* (X3), **Dimensi** : (1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) , (2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*), (3) Kebutuhan sosial (*social needs*), (4) Kebutuhan

- penghargaan atau kebutuhan status (*need for an award*)., (5) Aktualisasi diri (*self-actualization*) dengan **Indikator** : (1) Kebutuhan Fisiologis, (2) Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan, (3) Kebutuhan Sosial, (4) Kebutuhan Penghargaan, (5) Aktualisasi Diri.
4. **Variabel Operasional** : *Employee Performance* (Y), **Dimensi** : (1) Jumlah pekerja, (2) Kualitas pekerjaan, (3) Ketepatan waktu, (4) Kehadiran, (5) Kemampuan Kerjasama
 5. **Variabel Operasional** : *Employee Engagement* (Z), **Dimensi & Indikator** : (1) *Vigor* , (2) Dedikasi (*Dedication*), (3) Absorpsi (*Absorption*).

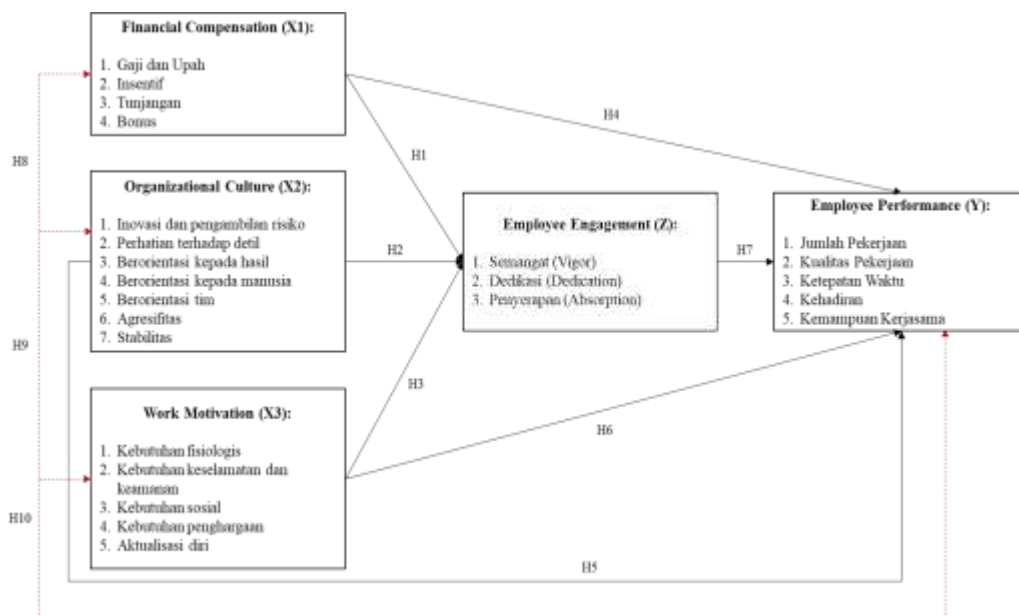
Skala peringkat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala Likert, dimana menurut Sekaran dan Bougie (2017) skala Likert dirancang untuk memeriksa seberapa kuat subjek menyetujui atau tidak menyetujui terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan skala poin dari 1 – 5, dengan keterangan sebagai berikut:

Tabel 5. Skala Likert

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

D.Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 1 Kerangka Penelitian Teoritis

Sumber : Data Diolah Peneliti (2021)

E. Populasi dan Metode Sampling

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMK Jayawisata yang berjumlah 70 orang.

Metode Sampling

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah **nonprobability sampling**. Jumlah populasi adalah 70 orang guru yang mengajar pada SMK Jayawisata Jakarta sedangkan sampelnya yaitu guru tetap yang berjumlah 45 orang guru tersebut memenuhi kriteria untuk dijadikan sebagai sampel.

F. Data

Berdasarkan metode pengumpulannya, jenis data dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder (Sekaran dan Bougie, 2016:219).

1. Data Primer

Apakah ada informasi yang dikumpulkan dari individu/organisasi secara langsung tentang item tersebut? Informasi dasar dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner, yaitu. H. dengan pernyataan tertulis kepada responden.

2. Data sekunder

Ini adalah data yang dikelola oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan mengkaji referensi dan berbagai literatur lain mengenai variabel penelitian ini.

G. Metode Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan informasi ini, penulis menggunakan dua jenis pendekatan:

1. Metode penelitian kepustakaan (library research method)

Pendekatan dengan membaca catatan kuliah dan literatur lain yang berkaitan dengan masalah yang penulis teliti

2. Metode penelitian lapangan (field research method)

Pendekatannya adalah dengan melakukan observasi langsung di lapangan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan sebagai bahan bagi penulis secara menyeluruh

H. Metode Analisis

Untuk dapat mengukur hubungan antara *financial compensation*, *organization culture*, *work motivation* terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai *variabel intervening* maka terlebih dahulu penulis melakukan :

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Penelitian ini metode uji validitas yang dilakukan terhadap kuesioner yaitu dengan menggunakan model pengukuran *Outer Model* yaitu melihat nilai *Covergent Validity* dan *Discriminant Validity*.

b. Uji Realibilitas

Penelitian ini metode uji realibitas yang dilakukan terhadap instrument penelitian yaitu dengan menggunakan model pengukuran *Outer Model* yaitu dengan melihat nilai dari *Composite Reability* dan *Cronbach's Alpha*.

2. SEM- PLS

SEM (Structural Equation Modeling) menggunakan software SmartPLS versi 3.2.9 dan pengolahan media secara komputerisasi. Menurut peneliti ilmu sosial, SEM menawarkan kemungkinan melakukan analisis jalur dengan variabel laten Ghazali (2014). SEM menawarkan peneliti fleksibilitas yang besar untuk menggabungkan teori dan data. PLS (Partial Least Squares) adalah untuk memperkirakan dan menganalisis variabel dependen dari variabel independen. PLS ini merupakan uji statistik yang dapat mengesampingkan multikolinearitas (Supriyadi, Mariani, dan Sugiman, 2017: 118). Dalam melakukan proses pengujian statistik, PLS digunakan untuk merancang model, merancang model eksternal, membuat diagram jalur, mengubah diagram menjadi jalur persamaan, mengukur model (model eksternal), struktur model (model internal), dan menguji hipotesis (Masud, 2015: 14). Maka langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) Reflektif atau Uji Indikator

a) *Covergent Validity*

Nilai *convergent validity* dilihat dari nilai faktor *loading*. Dalam PLS disebut dengan faktor *loading* atau *outer loading*. Nilai faktor *loading* ini menggambarkan seberapa besar indikator tersebut mampu menggambarkan atau merefleksikan variabel latennya. Suatu indikator dikatakan reliabel terhadap variabel jika nilai faktor *loading* di atas 0,7. Namun dalam kategori penelitian pengembangan, faktor *loading* dalam kriteria 0,5 – 0,6 masih dapat diterima dengan melihat *output* pada hubungan antara indikator dengan konstruk dalam *discriminant validity* (Gozali, 2011). Sehingga untuk indikator dengan nilai faktor *loading* 0,7 ke atas merupakan indikator yang cukup memuaskan, namun lebih dari sama dengan 0,5 masih dapat diterima. Jika faktor *loading* dibawah 0,5 harus dapat dikeluarkan dari penelitian (Hair, *et. al.*, 2010 dalam Memon dan Rahman, 2014:3). Ukuran lain yang dapat digunakan untuk menilai *convergent validity* adalah Nilai AVE (*Average Variance Extracted*) digunakan untuk mengetahui nilai validitas suatu konstruk. Kriteria AVE agar suatu variabel valid adalah harus di atas 0,50 (Haryono, 2017:375). Angka acuan ini artinya setiap variabel laten harus dapat menjelaskan varian indikator masing – masing setidaknya – tidaknya sebesar 50%.

b) *Pengujian Discriminant Validity*

Validitas diskriminan dari model eksternal reflektif diukur dengan nilai cross-loading dari indikator masing-masing variabel laten. Jika nilai cross-loading antara variabel laten dengan masing-masing indikator lebih besar daripada

korelasi dengan variabel laten lainnya, maka dapat dikatakan bahwa variabel laten tersebut memprediksi indikator lebih baik dibandingkan dengan variabel laten lainnya.

c) Pengujian Reliabilitas (*Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*)

Pemeriksaan reliabilitas mengukur indikator dengan strukturnya. Pengukuran atau instrumen berbasis kuesioner dianggap andal atau dapat dipercaya ketika mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil atau konsisten. Reliabilitas instrumen survei yang digunakan dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *composite reliability* dan koefisien *cronbach alpha*. Nilai ini mencerminkan keandalan semua indikator model. Struktur dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas gabungan dan *alpha cronbach* diatas 0,70 (Nunnally, 1996, Ghozali, 2015: 43). Sementara itu menurut Widarjono (2015: 278) bahwa instrumen dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* untuk suatu penelitian $\geq 0,6$ dan *Cronbach's alpha* $\geq 0,6$ untuk penelitian.

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian atau evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan untuk menganalisis hubungan antar variabel eksogen dan endogen (uji hipotesis). Uji hipotesis dengan melakukan uji signifikansi yang dapat diartikan bahwa peneliti wajib menentukan untuk menerima atau menolak hipotesis nol. Langkah – Langkah yang dilakukan untuk melakukan pengujian terhadap model struktural (uji hipotesis) yaitu

a. Estimasi Nilai Koefisien Jalur

Untuk menghitung nilai koefisien jalur, dilakukan dengan prosedur *bootstrapping* menggunakan software *SmartPLS 3.2.9*, hasilnya digunakan untuk melihat nilai koefisien jalur yang menggambarkan kekuatan hubungan antar konstruk/variabel dalam model struktural.

b. Evaluasi Nilai Koefisiensi Determinasi (*R-square*)

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen. Perubahan nilai *R-squares* dari model penelitian dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive.

c. Mengukur *Effect Size f2*

F square atau *effect size* merupakan nama lain dari efek perubahan *R square*, nilai *f square* dapat didapatkan dari formulasi $(R^2 \text{ asli} - R^2) / (1 - R^2 \text{ asli})$. Persamaan dari nilai *f square* menjelaskan mengenai seberapa besar proporsi varian yang tidak dapat dijelaskan yang diperhitungkan oleh perubahan R^2 . Nilai 0,02 mewakili “lemah”, 0,15 mewakili “menengah/medium”, dan 0,35 mewakili “kuat” (Garson, 2016)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 45 responden, yaitu Guru Tetap SMK Jayawisata. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data

adalah dengan memberikan kuesioner tersebut kepada Guru Tetap di SMK Jayawisata, selanjutnya responden memberikan tanggapan atas pernyataan yang diberikan.

Hasil jawaban responden mengenai karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jenis	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	20	44,4%
	Perempuan	25	56,6%
	Total	45	100%
Usia	< 25 Tahun	4	8,9%
	26 - 30 Tahun	9	20,0%
	31 - 45 Tahun	12	26,7%
	> 45 Tahun	20	44,4%
	Total	45	100%
Pendidikan Terakhir	Diploma	6	13,3%
	Sarjana	35	77,8%
	Pascasarjana	4	8,9%
	Total	45	100%
Masa Kerja	Dibawah 3 Tahun	11	24,4%
	3 - 6 Tahun	10	22,2%
	7 – 10 Tahun	5	11,1%
	> 10 Tahun	19	42,2%
	Total	45	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yang merupakan karyawan SMK Jayawisata menyatakan berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 25 responden atau 56,6%, sedangkan laki-laki sebanyak 20 responden atau 44,4%.

Dalam penelitian ini mayoritas responden/guru tetap SMK Jayawisata Jakarta berusia lebih dari 45 tahun yaitu sebanyak 20 responden atau 44,4%. Usia 31-45 tahun sebanyak 12 responden atau 26,7%, kemudian guru tetap yang berusia 26 - 30 tahun sebanyak 9 responden atau 20,0% dan yang menyatakan berusia masih dibawah 25 tahun sebanyak 4 responden atau 8,9%.

Kemudian, karakteristik responden pada pendidikan terakhir diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini sebanyak 77,8% menyatakan berpendidikan Sarjana. Responden yang berpendidikan diploma sebanyak 13,3%, dan 8,9% menyatakan pendidikan terakhirnya Pascasarjana.

Selanjutnya mayoritas responden yang bekerja di SMK Jayawisata Jakarta menyatakan masa kerjanya diatas 10 tahun sebanyak 19 responden. Yang masa kerjanya dibawah 3 tahun sebanyak 11 responden, kemudian dengan masa kerja 3-6 tahun sebanyak 10 responden, dan sisanya sebanyak 5 responden menyatakan 7-10 tahun bekerja di SMK Jayawisata Jakarta.

B. Hasil Analisis Data

Pengujian persyaratan analisis data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kalkulasi algoritma PLS yang ditunjukkan nilai faktor loading atau *outer loading* untuk mengetahui *convergent validity*, *cross loading* untuk mengetahui *discriminant validity*, *composite reliability*, *cronbach alpha*, dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk mengetahui reliabilitas.

A. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. *Convergent Validity*

Menurut Ghozali dan Laten (2015), suatu indikator dianggap memiliki tingkat validitas yang tinggi apabila memiliki nilai faktor loading yang lebih besar dari 0,70. Namun indikator yang memiliki *loading factor* 0,50 sampai 0,60 ($\alpha > 0,70$) masih dapat diterima. Hasil dari pengujian validitas ditunjukkan pada tabel berikut:

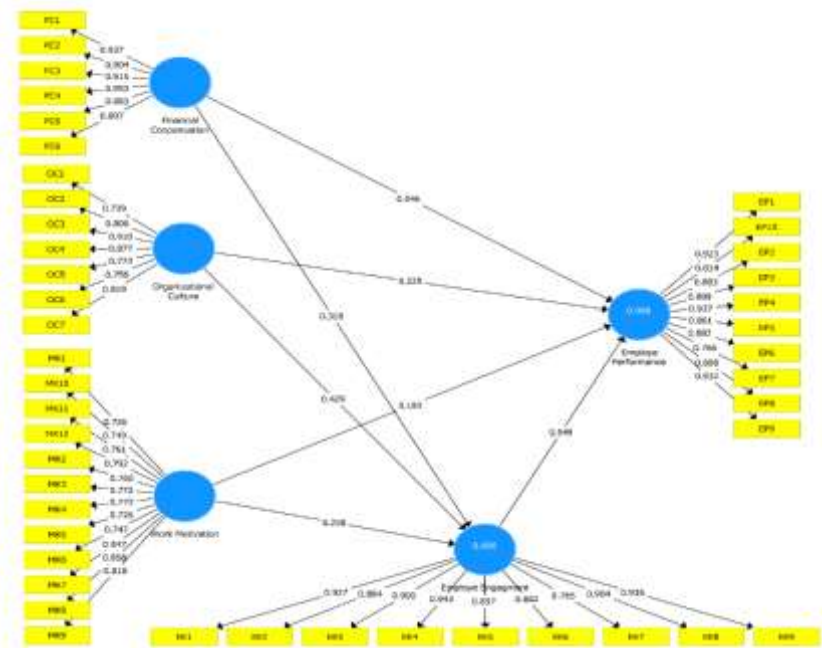
Tabel 7. Outer Loadings

	Employee Engagement	Employee Performance	Financial Compensation	Organizational Culture	Work Motivation
EE1 (Z)	0,927				
EE2 (Z)	0,884				
EE3 (Z)	0,900				
EE4 (Z)	0,943				
EE5 (Z)	0,857				
EE6 (Z)	0,882				
EE7 (Z)	0,765				
EE8 (Z)	0,904				
EE9 (Z)	0,936				
EP1 (Y)		0,923			
EP2 (Y)		0,883			
EP3 (Y)		0,899			
EP4 (Y)		0,937			
EP5 (Y)		0,861			
EP6 (Y)		0,882			
EP7 (Y)		0,766			
EP8 (Y)		0,898			
EP9 (Y)		0,932			
EP10 (Y)		0,814			
FC1 (X1)			0,937		
FC2 (X1)			0,904		
FC3 (X1)			0,915		
FC4 (X1)			0,953		
FC5 (X1)			0,883		
FC6 (X1)			0,897		
WM1 (X3)					0,726
WM2 (X3)					0,749
WM3 (X3)					0,761
WM4 (X3)					0,792
WM5 (X3)					0,760
WM6 (X3)					0,772
WM7 (X3)					0,773
WM8 (X3)					0,726
WM9 (X3)					0,747

	Employee Engagement	Employee Performance	Financial Compensation	Organizational Culture	Work Motivation
WM10 (X3)					0,847
WM11 (X3)					0,858
WM12 (X3)					0,818
OC1 (X2)				0,739	
OC2 (X2)				0,806	
OC3 (X2)				0,910	
OC4 (X2)				0,877	
OC5 (X2)				0,773	
OC6 (X2)				0,756	
OC7 (X2)				0,819	

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa seluruh nilai valid atau telah memenuhi *convergent validity*. Oleh karena itu keputusan dari peneliti yaitu memasukan semua pernyataan tersebut. Pernyataan pada variabel *financial compensation* sebanyak 6 butir pernyataan *organizational culture* sebanyak 7 butir pernyataan, *work motivation* sebanyak 12 butir pernyataan, *employee performance* sebanyak 10 butir pernyataan, dan *employee engagement* sebanyak 9 butir pernyataan yang akan dipergunakan.

Keseluruhan *loading factor* digambarkan oleh Gambar 2 berikut ini.



Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SmartPLS 3.2.9 (2021)

Gambar 2 Hasil *Outer Model*

2. Discriminat Validity

Berikut hasil *discriminant validity* dari nilai *cross loading*:

Tabel 8. Nilai Cross Loading

	<i>Financial Compensation</i>	<i>Organizational Culture</i>	<i>Work Motivation</i>	<i>Employee Engagement</i>	<i>Employee Performance</i>
FC1 (X1)	0,937	0,897	0,909	0,927	0,923
FC2 (X1)	0,904	0,877	0,869	0,884	0,883
FC3 (X1)	0,915	0,888	0,881	0,900	0,899
FC4 (X1)	0,953	0,932	0,921	0,943	0,937
FC5 (X1)	0,883	0,860	0,841	0,857	0,861
FC6 (X1)	0,897	0,872	0,876	0,882	0,882
OC1 (X2)	0,725	0,739	0,728	0,757	0,750
OC2 (X2)	0,753	0,806	0,779	0,783	0,793
OC3 (X2)	0,900	0,910	0,859	0,888	0,894
OC4 (X2)	0,842	0,877	0,860	0,869	0,867
OC5 (X2)	0,767	0,773	0,744	0,757	0,755
OC6 (X2)	0,736	0,756	0,802	0,766	0,770
WM1 (X3)	0,663	0,711	0,726	0,686	0,706
WM2 (X3)	0,758	0,734	0,760	0,754	0,757
WM3 (X3)	0,735	0,743	0,772	0,742	0,749
WM4 (X3)	0,741	0,744	0,773	0,738	0,743
WM5 (X3)	0,757	0,733	0,726	0,749	0,746
WM6 (X3)	0,743	0,781	0,747	0,773	0,773
WM7 (X3)	0,807	0,804	0,847	0,821	0,824
WM8 (X3)	0,793	0,851	0,858	0,816	0,828
WM9 (X3)	0,793	0,783	0,818	0,804	0,807
WM10 (X3)	0,735	0,740	0,749	0,760	0,757
WM11 (X3)	0,708	0,719	0,761	0,737	0,742
WM12 (X3)	0,767	0,791	0,792	0,799	0,793
EE1 (Z)	0,937	0,897	0,909	0,927	0,923
EE2 (Z)	0,904	0,877	0,869	0,884	0,883
EE3 (Z)	0,915	0,888	0,881	0,900	0,899
EE4 (Z)	0,953	0,932	0,921	0,943	,937
EE5 (Z)	0,883	0,860	0,841	0,857	0,861
EE6 (Z)	0,897	0,872	0,876	0,882	0,882
EE7 (Z)	0,665	0,769	0,771	0,765	0,766
EE8 (Z)	0,818	0,896	0,891	0,904	0,898
EE9 (Z)	0,872	0,926	0,917	0,936	0,932
EP1 (Y)	0,937	0,897	0,909	0,927	0,923
EP2 (Y)	0,904	0,877	0,869	0,884	0,883
EP3 (Y)	0,915	0,888	0,881	0,900	0,899
EP4 (Y)	0,953	0,932	0,921	0,943	0,937
EP5 (Y)	0,883	0,860	0,841	0,857	0,861
EP6 (Y)	0,897	0,872	0,876	0,882	0,882
EP7 (Y)	0,665	0,769	0,771	0,765	0,766
EP8 (Y)	0,818	0,896	0,891	0,904	0,898

	<i>Financial Compensation</i>	<i>Organizational Culture</i>	<i>Work Motivation</i>	<i>Employee Engagement</i>	<i>Employee Performance</i>
EP9 (Y)	0,872	0,926	0,917	0,936	0,932
EP10 (Y)	0,772	0,821	0,828	0,775	0,814
OC7	0,788	0,819	0,795	0,803	0,814

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SmartPLS 3.2.9 (2022)

Dari tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk seluruh variabel yaitu: *financial compensation*, *organizational culture*, *work motivation*, *employee performance*, dan *employee engagement* dengan indikatornya lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk laten menunjukkan *discriminant validity* yang baik karena dapat memprediksi indikator pada nilai *cross loading* variabel *financial compensation*, *organizational culture*, *work motivation*, *employee performance*, dan *employee engagement* lebih baik dari pada indikator di variabel lainnya. Berikut merupakan nilai dari Tabel 9 dibawah ini:

Tabel 9. Hasil AVE (Average Variance Extraction) dari Model Penelitian

Variabel	AVE Value
<i>Financial Compensation</i>	0,838
<i>Organizational Culture</i>	0,662
<i>Work motivation</i>	0,606
<i>Employee Performance</i>	0,776
<i>Employee Engagement</i>	0,792

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SmartPLS 3.2.9 (2022)

Hasil pengujian *discriminant validity* yang dilakukan dengan melihat nilai AVE dapat dijelaskan bahwa pada variabel *financial compensation*, *organizational culture*, *work motivation*, *employee performance*, dan *employee engagement* yang dilihat dari Tabel 9 menunjukkan nilai AVE Value dari model penelitian untuk seluruh variabel telah bernilai di atas 0.5 sehingga nilai AVE untuk pengujian *discriminant validity* sudah memenuhi untuk pengujian selanjutnya. Dengan demikian, uji *discriminant validity* telah terpenuhi begitupun dengan uji *convergent validity*.

3. Pengujian Reliabilitas (*Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*)

Uji reliabilitas adalah uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui seberapa andal atau dapat dipercaya suatu alat ukur. Sebuah survei dianggap andal atau dapat dipercaya dengan reliabilitas komposit dan nilai alpha Cronbach dari setiap blok indikator. Aturan praktis untuk reliabilitas alfa.

A. *Composite Reliability*

Tes lain menggunakan dua metrik, reliabilitas komposit dan alfa Cronbach dari blok indikator pada konstruk. Pada langkah pertama, konstruk dinyatakan reliabel jika skor reliabilitas gabungannya di atas 0,70 (Ghozali dan Latan, 2015). Berikut adalah hasil model eksternal untuk federated reliability.

Tabel 10 Hasil *Composite Reliability* dari Model Penelitian

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
<i>Financial Compensation</i>	0,969
<i>Organizational Culture</i>	0,932
<i>Work motivation</i>	0,948
<i>Employee Performance</i>	0,972
<i>Employee Engagement</i>	0,972

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SmartPLS 3.2.9 (2022)

Tabel 10 menunjukkan nilai *composite reliability* dari model penelitian yang menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki nilai *composite reliability* di atas 0.7 dengan nilai terendah sebesar 0.932 dari variabel *organizational culture* (X2) dan nilai tertinggi sebesar 0.972 dari variabel *employee performance* (Y) dan *employee engagement* (Z). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa **model penelitian telah memenuhi nilai dari *composite reliability*.**

B. Cronbach's Alpha

Langkah selanjutnya dalam pengujian reliabilitas adalah uji alfa Cronbach. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika skor Cronbach alpha-nya di atas 0,60 (Ghozali dan Latan, 2015). Berikut adalah hasil Cronbach's alpha untuk model eksternal.

Tabel 10 Hasil *Cronbach's Alpha* dari Model Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Financial Compensation</i>	0,961
<i>Organizational Culture</i>	0,914
<i>Work Motivation</i>	0,940
<i>Employee Performance</i>	0,968
<i>Employee Engagement</i>	0,967

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SmartPLS 3.2.9 (2022)

Tabel 10 menunjukkan nilai cronbach alpha model penelitian menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6, nilai terendah 0,914 untuk variabel budaya organisasi (X2) dan nilai tertinggi 0,968 untuk variabel kinerja karyawan (Y).

B. Pengujian Struktural Model (*Inner Model*)

Pengujian ini terdiri dari 2 tahap, yaitu uji Koefisien Determinan (R^2) untuk menjelaskan variable endogen dalam hipotesis.

1. Uji Koefisien Determinasi / *R Square* (R^2)

Hasil pengujian determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Nilai <i>R Square</i>
<i>Employee Performance</i>	0,998
<i>Employee Engagement</i>	0,990

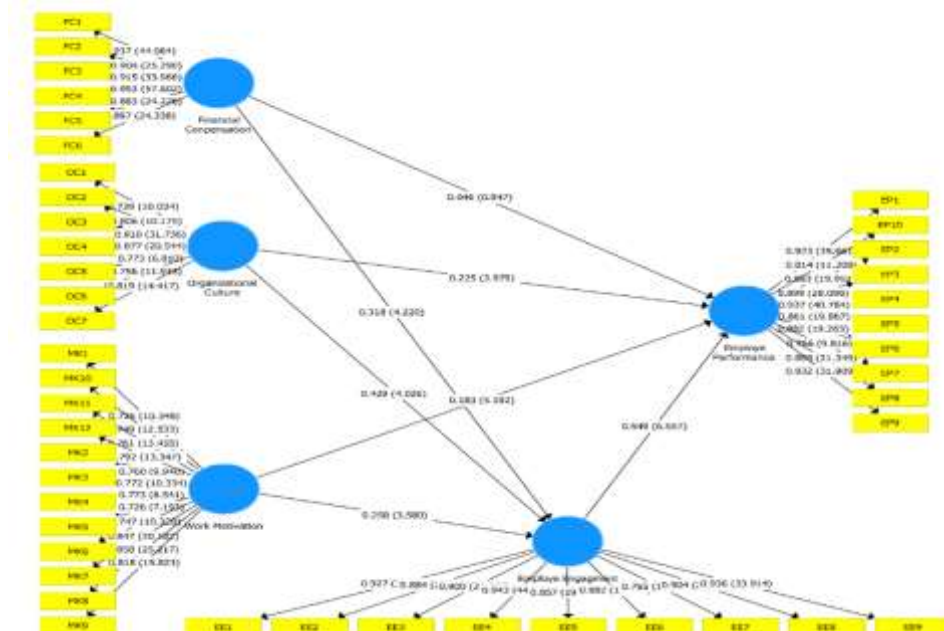
Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SmartPLS 3.2.9 (2022)

Dilihat pada Tabel 11 hubungan antar konstruk berdasarkan nilai *R-square* dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai *R-square* pada variabel *employee performance* adalah sebesar 0,998 hal ini menunjukkan bahwa 99,8% variabel *employee performance* dapat dipengaruhi oleh variabel *financial compensation*, *organizational culture*, *work motivation*, dan *employee engagement* sedangkan sisanya 0,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti.
2. Berdasarkan tabel 11 diketahui nilai *R-square* variabel *employee engagement* adalah sebesar 0,990 hal ini menunjukkan bahwa 99% variabel *employee engagement* dapat dipengaruhi oleh variabel *financial compensation*, *organizational culture*, dan *work motivation* sedangkan sisanya 1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai *path coefficient*, *t*-statistik, dan *p-values*. Uji hipotesis dilakukan kepada 45 responden dengan bantuan software SmartPLS (*Partial Least Square*) yang dapat dilihat dari hasil *bootstrapping*. *Rules of thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah *t*-statistik > 1,96 atau nilai *p-value* < 0,05 (5%) yang dapat menyimpulkan adanya pengaruh signifikan antara variabel eksogen dan variabel endogen. Hasil model penelitian digambarkan seperti Gambar 2 dan hasil pengujian hipotesis ditunjukkan pada Tabel 12.



Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SmartPLS 3.2.9 (2021)

Gambar 4.2. Path Diagram Penelitian

Melalui hasil pengolahan data, maka didapatkan pula tingkat signifikansi hubungan tersebut untuk melihat apakah hipotesis adalah signifikan atau tidak signifikan. Hubungan antar variabel dapat dinilai melalui kolom *path coefficient*, sedangkan untuk tingkat signifikansi dapat dinilai melalui kolom T-statistik atau *P-value*, sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Path Coefficient, t-Statistics, dan P-Values

Hubungan Variabel	Original Sample	T Statistics	P-Values	Kesimpulan
Financial Compensation > Employee Engagement	0,318	4,220	0,000	H1 Diterima
Organizational Culture > Employee Engagement	0,429	4,026	0,000	H2 Diterima
Work Motivation > Employee Engagement	0,258	3,580	0,000	H3 Diterima
Financial Compensation > Employee Performance	0,046	0,947	0,344	H4 Ditolak
Organizational Culture > Employee Performance	0,225	3,979	0,000	H5 Diterima
Work Motivation > Employee Performance	0,183	5,192	0,000	H6 Diterima
Employee Engagement -> Employee Performance	0,549	6,557	0,000	H7 Diterima
Financial Compansation > Employee Engagement > Employee Performance	0,175	3,494	0,001	H8 Diterima
Organizational Culture > Employee Engagement > Employee Performance	0,236	3,081	0,002	H9 Diterima
Work Motivation > Employee Engagement -> Employee Performance	0,142	3,229	0,001	H10 Diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SmartPLS 3.2.9 (2022)

Dalam proses ini penentuan dasar pengambilan keputusan atas nilai t hitung. Dimana t hitung diperoleh dari nilai analisa *path coefficient*, sementara t tabel diperoleh dengan melihat tabel titik persentase distribusi t berdasarkan taraf signifikan dan *degree of freedom*. Dalam penelitian ini untuk tingkat keyakinan 95% (α 0,05) maka nilai t-tabel untuk hipotesis dua arah (*two-tailed*) adalah 1,96.

3. Mengukur Effect Size f^2

F square atau *effect size* merupakan nama lain dari efek perubahan *R square*, nilai *f square* dapat didapatkan dari formulasi (R^2 asli – R^2) yang sudah dihilangkan) / (1-

R² asli). Persamaan dari nilai *f square* menjelaskan mengenai seberapa besar proporsi varian yang tidak dapat dijelaskan yang diperhitungkan oleh perubahan R². Nilai 0,02 mewakili “lemah”, 0,15 mewakili “menengah/medium”, dan 0,35 mewakili “kuat” (Garson, 2016). Hasil uji *f*² dapat dilihat pada Tabel 4.19 dibawah ini.

Tabel 13 Hasil *f Square*

	<i>Employee Performance</i>
<i>Financial Compensation</i>	0,043
<i>Organizational Culture</i>	0,600
<i>Work Motivation</i>	0,592
<i>Employee Engagement</i>	1,741

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SmartPLS 3.2.9 (2021)

Berdasarkan hasil uji *f-square* pada Tabel 12, diketahui bahwa variabel *financial compensation* mempunyai *effect size medium* dalam mempengaruhi *employee performance* sebesar 0,043. Kemudian, *organizational culture* mempunyai *effect size moderat* dalam mempengaruhi *employee performance* sebesar 0,600. Variabel *work motivation* mempunyai *effect size moderat* dalam mempengaruhi *employee performance* sebesar 0,592 dan terakhir variabel *employee engagement* mempunyai *effect size moderat* dalam mempengaruhi *employee performance* sebesar 1,741.

Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa dengan *employee engagement* yang kuat tidak hanya meningkatkan kinerja dan produktifitas seorang karyawan, tetapi juga meningkatkan loyalitas dan komitmen para karyawan sejalan dengan *orgaizational culture* dimana budaya kerja akan mempermudah karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman karyawan untuk berperilaku yang dapat dijalankan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya serta *work motivation* menjadi salah satu pendorong kinerja karyawan, sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi.

I. Kesimpulan

1. *Financial Compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* di SMK Jayawisata. Dapat diartikan bahwa besar kecilnya kompensasi yang diterima berdampak pada kinerja serta kepuasan karyawan, sehingga mempengaruhi *employee engagement* karyawan itu sendiri. Kompensasi merupakan fungsi SDM strategis yang berdampak signifikan terhadap fungsi SDM lainnya. Pemberian kompensasi kepada karyawan secara adil akan membuat Keterikatan karyawan meningkat, dan hal itu akan menambah semangat bekerja maupun dedikasi untuk perusahaan.
2. *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* di SMK Jayawisata. Dapat diartikan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik pada suatu perusahaan dapat menimbulkan dampak pada

- keterikatan yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan. Budaya organisasi berpengaruh terhadap keterikatan karyawan. Jika budaya organisasi tinggi maka motivasi dan variabel lain akan tinggi.
3. *Work Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* di SMK Jayawisata. Dapat diartikan bahwa *work motivation* menjadi salah satu pendorong kinerja karyawan, sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi.
 4. *Financial Compensation* tidak berpengaruh di SMK Jayawisata. Dapat diartikan bahwa *financial compensation* tidak berpengaruh terhadap *employee performance*. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan atau penurunan kompensasi tidak membuat kinerja karyawan meningkat atau menurun dikarenakan karyawan bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi saja melainkan yang terpenting bagi karyawan adalah mendapatkan pekerjaan. Dengan kompensasi yang diberikan setiap bulan baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun non finansial berupa gaji dan tunjangan – tunjangan (Kesehatan, Hari Raya, Pensiun, Rekreasi) sudah cukup dan layak.
 5. *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* di SMK Jayawisata. Dengan adanya budaya kerja akan mempermudah karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi, dan membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman karyawan untuk berperilaku yang dapat dijalankan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.
 6. *Work Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* di SMK Jayawisata. Motivasi kerja dapat memberikan dukungan yang cukup besar dalam meningkatkan prestasi kerja, produktivitas kerja, dan komitmen organisasi. Motivasi juga akan mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Kuat lemahnya motivasi kerja akan menentukan tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan atau pegawai. Dengan adanya motivasi, seorang pegawai akan merasa mempunyai dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menuju tercapainya efektivitas organisasi
 7. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* di SMK Jayawisata. Dapat diketahui bila perasaan puas karyawan juga akan menimbulkan rasa memiliki yang besar terhadap perusahaannya yang pada akhirnya akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Keterlibatan karyawan telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan bisnis di pasar kompetitif saat ini dan faktor penentu dalam kesuksesan organisasi Perusahaan akan sangat diuntungkan jika memiliki banyak karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi.

8. *Financial Compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* dengan dimediasi oleh *Employee Engagement* di SMK Jayawisata. Dapat diketahui bila pemberian kompensasi akan membuat karyawan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi. Hal tersebut juga bertujuan agar terjalinnya ikatan kerja sama antara perusahaan dengan karyawan, sebagai sarana untuk meningkatkan semangat dan motivasi karyawan sebagai strategi perusahaan untuk mempertahankan karyawan atau pegawai yang berkualitas.
9. *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* dengan dimediasi oleh *Employee Engagement* di SMK Jayawisata. Dapat diketahui bila *organizational culture* yang terlaksana dengan baik dan sesuai dengan apa yang menjadi tujuan organisasi, akan membuat tercapainya tujuan organisasi. Ditambah lagi dengan keterikatan yang dirasakan karyawan akan menambah semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang pada akhirnya organisasi merasakan dampak positif tersebut.
10. *Work Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* dengan dimediasi oleh *Employee Engagement* di SMK Jayawisata. Dapat diketahui bila dorongan positif yang diberikan organisasi kepada karyawannya seperti pemberian penghargaan (reward) dapat memicu niat dan perasaan positif pada karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Ditambah dengan adanya keterikatan (*employee engagement*) yang dirasakan karyawan, seperti peran serta karyawan dalam setiap proses yang terjadi dalam organisasi, hal tersebut yang akan memicu semangat karyawan. Hal ini karena dikarenakan semakin terlibatnya karyawan di dalam setiap aktivitas dan dinamika yang terjadi di dalam perusahaan, seperti dalam proses pengambilan keputusan, terlibat di dalam proses eksekusi pekerjaan maka kinerja karyawan dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan akan terus meningkat.

J. Saran

A. Saran Manajerial

Saran yang diberikan untuk pihak manajemen dalam hal ini Yayasan sebagai penyelenggara Pendidikan dan Kepala Sekolah sebagai pimpinan tertinggi di SMK Jayawisata Jakarta, yaitu:

1. Untuk variabel *financial compensation*, dimana dimensi yang memiliki pengaruh terbesar terhadap *employee engagement* dan *employee performance* dengan item pernyataan FC4 (X1) dengan nilai terkuat yaitu “Tunjangan kesehatan dan tunjangan hari tua sesuai dengan harapan” sehingga berdasarkan hal tersebut diatas maka peneliti memberikan saran yaitu perlunya Yayasan sebagai penyelenggara institusi pendidikan SMK Jayawisata Jakarta memiliki program jaminan kesehatan (asuransi kesehatan) dan jaminan hari tua (dana pensiun) secara mandiri pada karyawan

dalam hal ini guru tetap agar terjamin bila terjadi kecelakaan atau sakit juga terjamin kehidupannya sudah saat masa pensiun

2. Untuk variabel *organizational culture*, dimana dimensi yang memiliki pengaruh terbesar terhadap *employee engagement* dan *employee performance* dengan item pernyataan OC3 (X2) dengan nilai terkuat yaitu “ Pengembangan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dengan menyelesaikan pekerjaan” sehingga berdasarkan hal tersebut diatas maka peneliti memberikan saran yaitu pimpinan sekolah di SMK Jayawisata Jakarta perlu membuat program pengembangan diri dalam ini mengadakan pelatihan – pelatihan sesuai dengan kompetensi masing – masing guru agar mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan dan menjadi suatu budaya organisasi di SMK Jayawisata Jakarta yang rutin diterapkan.
3. Untuk variabel *work motivation*, dimana dimensi yang memiliki pengaruh terbesar terhadap *employee engagement* dan *employee performance* dengan item pernyataan WM7 (X3) dengan nilai terkuat yaitu “ Organisasi mengadakan Gathering kepada karyawan sehingga timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang” sehingga berdasarkan hal tersebut diatas maka peneliti memberikan saran yaitu yayasan penyelenggara institusi dan pimpinan sekolah di SMK Jayawisata Jakarta perlu membuat program *gathering / outbond* karyawan dalam hal ini guru – guru secara terprogram setahun sekali agar terjalin rasa kekeluargaan dan kekompakan. Dengan kegiatan tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja di SMK Jayawisata Jakarta.
4. Untuk variabel *employee engagement*, dimana dimensi yang memiliki pengaruh terbesar terhadap *employee performance* dengan item pernyataan EE4 (Z) dengan nilai terkuat yaitu “ Antusias dalam pekerjaan ” sehingga berdasarkan hal tersebut diatas maka peneliti memberikan saran yaitu pimpinan sekolah di SMK Jayawisata Jakarta perlu memberikan kepercayaan penuh terhadap guru – guru dalam menjalankan pekerjaannya dan selalu melakukan pengawasan/ supervisi, penilaian kinerja, evaluasi dan koordinasi agar para guru mempunyai dedikasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di SMK Jayawisata Jakarta.
5. Untuk variabel *employee performance*, dimana dimensi yang memiliki pengaruh terbesar dengan item pernyataan EP4 (Y) dengan nilai terkuat yaitu “ Memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan ” sehingga berdasarkan hal tersebut diatas maka peneliti memberikan saran yaitu pimpinan sekolah di SMK Jayawisata Jakarta perlu memberikan pemahaman tentang tata kerja dan peraturan kerja juga selalu melihat keminatbakatan masing – masing individual guru agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan keterampilan yang baik dari masing – masing guru.

B. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya dapat menjelaskan factor pengaruh *employee performance*, misalnya, *knowledge management*, gaya kepemimpinan, iklim kerja, pelatihan dan lain sebagainya. Peneliti juga dapat melakukan berbagai metode penelitian yang sesuai.
2. Bagi peneliti lain dapat memperluas variable dan jangkauan penelitian.

REFERENSI

- Abdullahi, M., Raman, K., & Solarin, S. (2021). Effect of organizational culture on employee performance: a mediating role of employee engagement in Malaysia educational sector. *International Journal of Supply and Operations Management*, 8(3), 232-246.
- Afkar, M. N., & Sayekti, A. (2020). Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Engagement of Corporate PT Pertamedika IHC. *Kinerja*, 24(2), 140-155.
- Agustine, T. D., & Nawangsari, L. C. (2020). The Effect of Compensation and Work Loads Towards Intension of Turnover with Work Satisfaction as a Variable Mediation in Clinic Employees of PT Nayaka Era Husada Branch of Bekasi. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(7), 1304-1312.
- Al Shehri, M., McLaughlin, P., Al-Ashaab, A., & Hamad, R. (2017). The impact of organizational culture on employee engagement in Saudi banks. *Journal of Human Resources Management Research*, 1, 1-23.
- Apriani, Y., & Heryanto. (2018). The Effect of Organizational Culture and Compensation on Employee Performance with Satisfaction as Intervening Variables in the Sub District Office of South Sipora Mentawai Islands Regency. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 8(4), 101–109.
- Bon, A. T., & Shire, A. M. (2017). The impact of job demands on employees ' turnover intentions: A study on telecommunication sector. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 7(5), 406–412.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dessler. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources*, Jilid 2. Jakarta: Prenhalindo.
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990-1001.
- Febriantina, S., Lutfiani, F. N., & Zein, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Tadbir Muwahhid*, 2(2), 120-131.
- Firidinata, A. P., & Mas'ud, F. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Pos Indonesia Regional VI Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 6 (4), 1-10.
- Ghazali, I. (2015). *Structural Equation Modeling- Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang : Badang Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hameed, A., Ramzan, M., & Zubair, H. M. K. (2014). Impact of compensation on employee performance (empirical evidence from banking sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 5(2),1-11.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media

- Hoque, A. S. M. M., Awang, Z. B., Siddiqui, B. A., & Sabiu, M. S. (2018). Role of employee engagement on compensation system and employee performance relationship among telecommunication service providers in Bangladesh. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(3), 1937-1937.
- Indriyani, A.U., & Heruwasto, I (2016) Effect of Compensation and Benefit to Employee Engagement through Organisation Brand in Indonesia's Startup Company. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 10(1), 83-92.
- Kahn, A. W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kusumawardani, A., Yuliani, F., & Adianto, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(1), 19-24.
- Kusumawati, R. A. (2017). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Program Diploma III di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 6(2), 1-17.
- Leung, J., & Lim, D. W. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Intervening Di Restoran Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 4(1), 422-439.
- Lockwood, N. R. (2017). Leveraging employee engagement for competitive advantage. *Society for Human Resource Management Research Quarterly*, 1, 1-12.
- Masyhudzulhak. 2016. *Manajemen Strategi*. Lembaga Pengkajian dan Pengembangan Sumber Daya (LP2S). Bengkulu.
- Maisoni, H., Yasri, Y., & Abror, A. (2018). Effect of Organizational Culture, Leadership and Compensation on Employee Engagement in Coca-cola Amatil Indonesia Central Sumatra. *Human Resources*, 64, 837-845.
- Malhotra, N. (2007). *Marketing Research : an applied orientation, pearson education, inc., fifth edition*. New Jearsey : USA
- Memon, A. H., & Rahman, I. A. (2014). SEM-PLS Analysis of Inhibiting Factors of Cost Performance for Large Construction Projects in Malaysia: Perspective of Clients and Consultants. *The Scientific World Journal*, 1-9. D
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*. 14(2), 69-78.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasa. (2019). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, strategi dan Implementasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nofitasari, I. D. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sahabat Tani Timur Lamongan. *Jurnal Ekonomi Mahasiswa*, 1(6), 1-5.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(8), 577-588.

- Pallawagau, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kasmar Tiar Raya. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 3(1), 1-13.
- Paramarta, W. A., & Kasih, I. G. A. P. (2018). Pelatihan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Bedah Sentral RSUP Sanglah Denpasar dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 137-170.
- Rafiie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerjaterhadap kepuasan kerja pegawai dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 36-45.
- Rahadian, F. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Bandung. *Jurnal Indonesia Membangun*, 19(03), 76-87.
- Rahardjo. (2017). The Effects of Compensation on Work Motivation: Evidence from Universities in Jakarta. *International Journal of Economic Perspective*, 11(1), 1651-1662.
- Rivai., A. V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizal, M., Idrus, M. S., & Djumahir, M. R. (2014). Effect of compensation on motivation, organizational commitment and employee performance (studies at local revenue management in Kendari city). *International Journal of Business and Management Invention*, 3(2), 64-79.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Cahyo WS, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada Pt Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57(1), 73-82.
- Salahudin, S.N., Baharuddin, S. S., Abdullah, M. S., & Osman, A. (2016). The effect of Islamic work ethics on organizational commitment. *Procedia Economics and Finance*, 35, 582-590.
- Sandika dan Kurniati, W. A. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 162-172.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Method for Business (7th ed.)*. Chichester, West Sussex,: Printer Trento Srl.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua*, Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sherlie, S., & Hikmah, H. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 756-765.
- Siddiqi, T., & Tangem, S. (2018). Impact Of Work Environment, Compensation, And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh. *South East Asia Journal Of Contemporary Business, Economic and Law*, 15(5), 153-162.

- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 2)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sitania, T. E., Hidayati, T., & ZA, S. Z. (2018). The Effect of Equity Compensation on Turnover Intention by Work Dedication and Work Absorption as an Intervening Variable (Study on Honorary Nurse at IA Moeis Hospital Samarinda). *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 5(2), 128-137.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Cet ke-24) Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Cet ke-25) Bandung : Alfabeta, CV.
- Supriyadi, E., Mariani, S., & Sugiman. (2017). Perbandingan Metode Partial Least Square (PLS) dan Principal Component Regression (PCR) Untuk Mengatasi Multikolinearitas Pada Model Regresi Linear Berganda. *UNNES Journal of Mathematics*, 6(2), 117-128.
- Tamrin, A. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Arthaasia Finance. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 47-54.
- T. A. Judge & S. P. Robbins, *Essentials of organizational behavior*. Pearson Education (us), 2017
- Wallace, D.P., & Van Fleet, C. (2012). *Knowledge into Action: Research and Evaluation in Library and Information Science*. Santa Barbara: Libraries Unlimited
- W. B. Schaufeli & A. B. Bakker, "Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept," *Work Engagem. A Handb. Essent. theory Res.*, vol. 12, pp. 10–24, 2010
- Yuliantini, P., Astika, I. P., & Badera, D. N. (2017). Pengaruh Komepetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi, dan Lingkungan Kerja pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Pengurus Barang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(10), 3697-3730
- Zaraket, W. S., & Saber, F. (2017). The impact of financial reward on Job satisfaction and performance: Implications for Blue Collar Employees. *China-USA Business Review*, 16(8), 369-378.