



Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Kompensasi, Keterlibatan, dan Komitmen di Indonesia

Eka Mauludya Nur Aqliyah, Detak Prapanca*
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa efektif dan pengaruh kompensasi, employe engagement, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 100 karyawan PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t, uji F, dan uji asumsi klasik dengan menggunakan software statistik SPSS versi 22.0. Data utama dalam penelitian ini berasal dari kuesioner. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia. Employe engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi, employe engagement, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia.

Kata Kunci: Kompensasi, Employe Engagement, Komitmen Organisasi, Dan Kinerja Karyawan.

DOI:

<https://doi.org/10.47134/jpem.v1i2.251>

*Correspondence: Detak Prapanca

Email: detakprapanca@umsida.ac.id

Received: 12-05-2024

Accepted: 15-05-2024

Published: 26-05-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (BY SA) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to determine how effective and influence compensation, employee engagement, and organizational commitment have on employee performance at PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia. This study uses quantitative research by testing the hypothesis. The sample used in this study was 100 employees of PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2), t test, F test, and classical assumption test using SPSS statistical software version 22.0. The main data in this study came from a questionnaire. The results of this study prove that compensation affects the performance of employees at PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia. Employee engagement affects the performance of employees of PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia. Organizational commitment affects the performance of employees of PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia. Thus it can be concluded that compensation, employe engagement, and organizational commitment simultaneously affect the performance of employees of PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia.

Keywords: Compensation, Employe Engagement, Organizational Commitment, And Employee Performance.

Pendahuluan

Di era industrialisasi yang semakin canggih dan berkembang perusahaan dituntut untuk lebih kompetitif dan harus memiliki keunggulan serta daya saing agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis dengan perusahaan lain. Besar dan beratnya persaingan yang terjadi di era globalisasi ini salah satunya terjadi di bidang ekonomi dan bisnis. Dalam kondisi ini perusahaan harus mampu menghadapi tantangan yang sudah terjadi agar perusahaan dapat bertahan dengan baik. Salah satu

upaya yang harus dilakukan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Chatzoglou, 2019). Selain sumber daya manusia yang ditingkatkan, kinerja karyawan juga sangat mempengaruhi kemajuan pada setiap perusahaan.

Kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan (.Fauziah, 2016) Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah (Muhammad, 2015).

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, prestasi kerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (McGuirk, 2015). Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (Kuvass & Buch, 2014). Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi atau hasil kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan (Adha et al., 2019). Kompensasi sebagai semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tidak hanya kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, employee engagement juga berdampak serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Memahami pentingnya kinerja karyawan bagi organisasi, para ahli menetapkan sejumlah faktor penting yang dianggap dapat menentukan kinerja karyawan diantaranya employee engagement dan beban kerja. Employee engagement didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan (Ajabar, 2020). Employee engagement (keterikatan karyawan) merupakan sebuah pendekatan di tempat kerja yang bisa menghasilkan kondisi yang tepat bagi seluruh anggota organisasi agar bisa memberikan yang terbaik setiap harinya, berkomitmen terhadap tujuan dan nilai organisasi, serta termotivasi untuk berkontribusi dalam kesuksesan organisasi (Ari & Dewi, 2020).

Employee engagement (keterikatan karyawan) dapat dihubungkan dengan kesuksesan dan beragam konsekuensi bisnis yang lebih besar seperti karyawan lebih gigih dalam berupaya, kinerja yang lebih baik, kualitas yang lebih tinggi dan menurunnya tingkat turnover karyawan[9]. Jika keterikatan (engagement) dihubungkan dengan konsekuensi dari masing-masing karyawan maka dapat menurunkan tingkat stres dan konflik, kesehatan lebih baik dan kepuasan kerja menjadi lebih besar. Selain *employee engagement*, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Komitmen organisasi adalah cerminan (Messman, 2012), dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Sedarmayanti, 2017). Komitmen organisasi merupakan: "Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, dan Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi" (Hilmi, 2020).

Komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan Bersama (Edy, 2016). Setiap perusahaan menginginkan untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang terbaik. Dengan kata lain, apabila kinerja karyawan baik, akan meningkatkan kinerja perusahaan pula. Dengan kinerja yang terbaik dari para pegawai/karyawan, setiap perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuan perusahaannya, dan dengan meningkatkan kinerja para pegawai/karyawan perusahaan juga akan mendapatkan kenaikan pendapatan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Pandi, 2018). Kinerja yang baik, sangat menentukan apakah perusahaan akan berkembang dengan baik, atau akan tergerus arus zaman. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan (Sugiyono, 2017). Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja (Imron, 2019).

Berdasarkan uraian serta kajian teori yang telah disamoakan di atas, peneliti mengidentifikasi adanya research gap dengan jenis evidence gap. Evidence Gap yaitu yang menekankan kesenjangan bukti penelitian yang menjadi tolok ukur adanya perbedaan adalah fakta umum yang sudah biasa terjadi. Dengan kata lain, peneliti akan menemukan titik kesenjangan antara fenomena yang tidak asing terjadi dengan bukti lapangan yang ada. Kesenjangan dalam penelitian melibatkan kotradiksi dalam temuan penelitian sebelumnya, dimana perbedaan hasil penelitian tersebut menimbulkan

suatu celah penelitian (Nur & Masyhuri, 2011). Dengan begitu peneliti dapat mengatur strategi berdasarkan hasil penelitian terbaru. Berdasarkan uraian dari penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya research gap dari variabel independen (X) yang mempengaruhi variabel dependen (Y) adalah sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Gandung & Suwanto (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa: Dari hasil analisis deskriptif, kompensasi bisa dikatakan baik. hasil analisis deskriptif, gaya kepemimpinan bisa dikatakan baik. dan dari hasil analisis deskriptif, kinerja karyawan bisa dikatakan baik. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Rodhiyah, & Sendhang (2016) dengan hasil bahwa variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Anggia Sari Lubis & Sari Wulandari (2018) menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel employee engagement dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Shindie Aulia Joushan, Muhammad Syamsun, & Lindawati Kartika (2015) yang menunjukkan bahwa variabel employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian serta latar belakang masalah di atas peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: “Kompensasi, *Employee Engagement*, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia”. Dengan tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui kompensasi, *employee engagement*, dan komitmen organisasi pada PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia ?.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh peningkatan kinerja karyawan melalui penerapan kompensasi, *employee engagement*, dan komitmen organisasi pada PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia.

Kategori SDGs: Sesuai dengan kategori SDGs 16, artinya Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua. Menciptakan masyarakat yang damai dan inklusif untuk pembangunan yang berkelanjutan, memberikan akses terhadap keadilan bagi semua, membangun lembaga yang efektif, akuntabel (dapat dipertanggungjawabkan), dan inklusif, pada semua level dan kalangan.

Literature Review

Kompensasi(X1)

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi atau hasil kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan[18].

Indikator Kompensasi menurut: Upah/Gaji, Tunjangan professional, Tunjangan tidak tetap, Insentif, Kesehatan, Dana pension, dan Liburan.

Employee Engagement(X2)

Employee engagement (keterikatan karyawan) merupakan komitmen emosional dari karyawan untuk perusahaan atau organisasi dan tujuannya sehingga dapat memberikan asumsi bahwa karyawan merasa peduli dengan pekerjaan dan tanggung jawab pada perusahaan. Karyawan saat bekerja tidak hanya mementingkan gaji maupun promosi jabatan melainkan bekerja atas tujuan organisasi[20]. *Employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktifitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, dan profitabilitas" maka kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang dapat menciptakan tingginya *employee engagement* (keterikatan karyawan) (Adi, 2017).

Indikator *employee engagement* menurut (Marwanto & Hasyim, 2023): Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Tim dan Hubungan Rekan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karir, Kompensasi, Kebijakan Organisasi, dan Kesejahteraan Kerja.

Komitmen Organisasi(X3)

Komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan Bersama (Imam, 2013). Komitmen organisasi adalah suatu tingkat kesetiaan anggota atau pegawai atau karyawan pada organisasi atau perusahaan yang menginginkan menjadi bagian tetap organisasi, memberikan yang terbaik dan senantiasa menjaga nama baik di dalam organisasi (Nur & Masyhuri, 2011).

Indikator Komitmen Organisasi menurut (Zella & Maria, 2019): Kemauan Karyawan, Kesetiaan Karyawan, dan Kebanggaan Karyawan.

Kinerja Karyawan(Y)

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja (Izzatun & Mei, 2023).

Indikator kinerja karyawan menurut: Kuantitas Hasil Kerja, Kualitas Hasil Kerja, Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas, Disiplin Kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, dan Kreativitas.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian kausal dalam mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan variabel kompensasi(X1), *employee engagement*(X2), dan komitmen organisasi(X3) sebagai variabel independen, sedangkan variabel

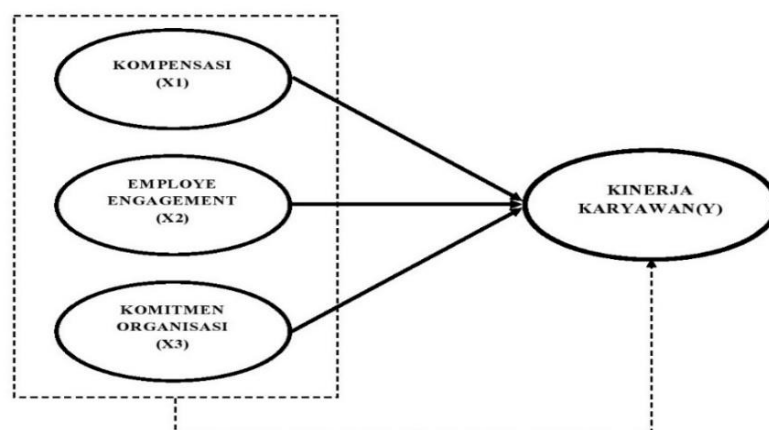
dependen nya adalah kinerja karyawan(Y). Lokasi Penelitian ini berada di Jl. Stadion No.28, Plumbon, Pandaan, Kec. Pandaan, Pasuruan, Jawa Timur 67156.

Sumber data yang dikumpulkan pada penelitian kali ini meliputi data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuisisioner dengan rincian : pada variabel kompensasi terdapat 7 indikator dengan 7 pernyataan, variabel *employee engagement* terdapat 7 indikator dengan 7 pernyataan, variabel komitmen organisasi terdapat 3 indikator dengan 3 pernyataan, variabel kinerja karyawan terdapat 9 indikator dengan 9 pernyataan. Penilaian kuisisioner yang diberikan kepada responden dihitung menggunakan bobot, jadi jawaban yang di peroleh dari respoden akan diukur menggunakan skala Likert. Dengan menggunakan skala Likert di ukur melalui indikator variabel meliputi 5 skala yaitu skala 1 (sangat tidak setuju), skala 2 (tidak setuju), skala 3 (netral), skala 4 (setuju), dan skala 5 (sangat setuju) menurut. Sedangkan data skunder menggunakan data dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan.

Pengumpulan data menggunakan kuisisioner dengan skala pengukuran likert yang kemudian dilanjutkan dengan uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Data yang didapatkan kemudian di analisis dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Yang kemudian data akan di uji menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (Uji T), uji simultan (Uji F), dan uji koefisien determinasi (Uji R²) dengan menggunakan alat bantu software olah data SPSS untuk mengetahui pengaruh atau hasil antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Kerangka Konseptual

Konsep merupakan istilah dan defenisi yang akan digunakan untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena atau kerangka berfikir yang hendak di uji. Jadi, kerangka pemikiran adalah hasil pemikiran yang rasional dalam menguraikan rumusan hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari masalah yang di uji kebenarannya. Adapun gambar kerangka konsep dalam penelitian ini adalah:



Gambar Kerangka Konseptual

Keterangan :

- Kerangka Konseptual Secara Parsial
- - - Kerangka Konseptual Secara Simultan

Hipotesis

H1: Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia.

H2: *Employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia.

H3: Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia.

H4: Kompensasi, *employee engagement*, dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia.

Definisi Oprasional

Definisi Kompensasi merujuk pada teori yang dikemukakan oleh. Kompensasi adalah timbal balik atau semacam *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, contohnya ketika kerja lembur ada tunjangan upah yang didapatkan sesuai dengan jam lembur. Secara oprasional pengukuran variabel kompensasi menggunakan tujuh indikator yang merujuk pada teori [19] :

1. Upah/Gaji

Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan. Dan gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja.

2. Tunjangan profesional

Tunjangan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan keahliannya

3. Tunjangan tidak tetap

Kompensasi yang diterima diluar dari upah/gaji

4. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan. Contoh : uang lembur kerja atau upah tambahan dari jam kerja.

5. Kesehatan

Asuransi kesehatan dan BPJS Ketenaga kerjaan yang diperoleh karyawan.

6. Dana pensiun

Dana yang dipersiapkan perusahaan untuk menunjang hidup karyawan selepas masa kerjanya usai.

7. Liburan

Libur diberika setiap tanggal merah dan libur hari besar.

Definisi *employee engagement* merujuk pada teori yang dikemukakan oleh *Employee engagement* (keterikatan karyawan) merupakan komitmen emosional dari karyawan untuk perusahaan atau organisasi dan tujuannya sehingga dapat memberikan asumsi bahwa karyawan merasa peduli dengan pekerjaan dan tanggung jawab pada perusahaan. Secara oprasional pengukuran variabel *employee engagement* menggunakan tujuh indikator yang merujuk pada teori [22].

1. Lingkungan kerja
Fasilitas saran dan prasarana yang menunjang untuk meningkatkan kinerja para pegawai/karyawannya.
2. Kepemimpinan
Pimpinan atau atasan harus bersikap tegas dan menjadi contoh serta panutan bagi karyawannya.
3. Tim dan Hubungan Rekan Kerja
Menjalin hubungan baik antara rekan kerja, baik dengan teman kerja maupun dengan pimpinan atau atasan.
4. Pelatihan dan pengembangan karir
Memberikan pengarahan serta pelatihan kerja guna untuk meningkatkan kinerja para karyawan, baik pimpinan maupun para pekerjanya.
5. Kompensasi
Kebijakan untuk memberikan kompensasi atau ganti rugi jika ada karyawan karyawan yang sakit atau mengalami kecelakaan kerja.
6. Kebijakan Organisasi
Mejalankan visi dan misi yang dibuat oleh perusahaan di tempat kerja.
7. Kesejahteraan kerja
Memberikan kesejahteraan bagi semua pekerja dan karyawan perusahaan, contohnya : setiap satu tahun sekali mengadakan liburan atau rekreasi jika target yang diinginkan perusahaan bisa tercapai.

Definisi komitmen organisasi merujuk pada teori yang dikemukakan oleh. Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk kesetiaan yang ditunjukkan karyawan kepada organisasi dan ingin menjadi bagian dari organisasi. Secara oprasional pengukuran variabel komitmen organisasi menggunakan tiga indikator yang merujuk pada teori.

1. Kemauan karyawan
Keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Kesetiaan karyawan
Karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. Kebanggaan karyawan
Karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Definisi kinerja karyawan merujuk pada teori yang dikemukakan oleh. Kinerja karyawan yaitu meliputi kemampuan atau keahlian seorang karyawan dalam bekerja. Contohnya seperti apakah mampu karyawan tersebut menyelesaikan tugas dan target yang diberikan perusahaan kepadanya untuk segera diselesaikan sesuai batas waktu yang telah ditentukan. Secara oprasional pengukuran variabel kinerja karyawan menggunakan sembilan indikator yang merujuk pada teori.

1. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang

bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Perusahaan menuntut pegawai/karyawannya agar bekerja tepat waktu dalam bekerja.

4. Disiplin kerja

Melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepada setiap karyawan.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum, contoh : karyawan harus teliti dalam melakukan perkerjaan atau mngecek hasil pekerjaannya.

7. Kepemimpinan

Pemimpin atau atasan dalam sebuah perusahaan memiliki kewenangan lebih dalam menilai kinerja karyawannya, contoh : seorang atasan atau pimpinan harus menjadi contoh yang baik dan teladan bagi bawahannya dan pimpinan berhak menentukan kebijakan dalam penilaian kinerja pada seluruh kaywanannya.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan, contoh : karyawan harus bersifat jujur.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan, contoh : karyawan dituntut untuk sekreatif mungkin untuk menciptakan ide atau kreasi baru.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Tabel 4.1 Uji Validitas

Variabel	Variabel		Kritis	Sig.	Ket.
	(R	Hitung)			
Kompensasi (X1)	X1.1	0780	0,60	0.008	Valid
	X1.2	0.942		0.000	Valid
	X1.3	0.836		0.003	Valid
	X1.4	0.915		0.000	Valid

	X1.5	0.931	0.000	Valid
	X1.6	0.622	0.041	Valid
	X1.7	0.780	0.008	Valid
	X2.1	0.880	0.011	Valid
	X2.2	0.929	0.000	Valid
<i>Employee engagement</i> (X2)	X2.3	0.885	0.006	Valid
	X2.4	0.932	0.000	Valid
	X2.5	0.622	0.041	Valid
	X2.6	0.780	0.008	Valid
	X2.7	0.943	0.000	Valid
Komitmen organisasi (X3)	X3.1	0.880	0.011	Valid
	X3.2	0.929	0.00	Valid
	X3.3	0.883	0.006	Valid
	Y.1	0.862	0.001	Valid
	Y.2	0.758	0.015	Valid
	Y.3	0.918	0.000	Valid
	Y.4	0.785	0.007	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.5	0.880	0.011	Valid
	Y.6	0.737	0.015	Valid
	Y.7	0.862	0.001	Valid
	Y.8	0.883	0.006	Valid
	Y.9	0.758	0.015	Valid

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah pertanyaan - pertanyaan kuesioner itu sah atau valid dan dapat mengukur konstruk sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti agar memperoleh hasil yang akurat. Uji validitas dalam penelitian ini dilihat melalui pearson correlation. Signifikan person correlation yang dipakai adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Ket.
Kompensasi (X1)	0.942		
<i>Employee engagement</i> (X2)	0.943	0,60	Reliabel
Komitmen organisasi (X3)	0.929		
Kinerja Karyawan (Y)	0.918		

Dari hasil tabel di atas, dapat diperoleh data dengan nilai koefisien reliabilitas *Cronbatch Alpha* yang lebih besar daripada 0,60 pada variabel kompensasi sebesar 0,942, *employee engagement* sebesar

0,943, komitmen organisasi sebesar 0,929, dan kinerja karyawan sebesar 0,918. Maka seluruh variabel dapat dikatakan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan memiliki reliabilitas.

Hasil Uji Asumsi Klasik

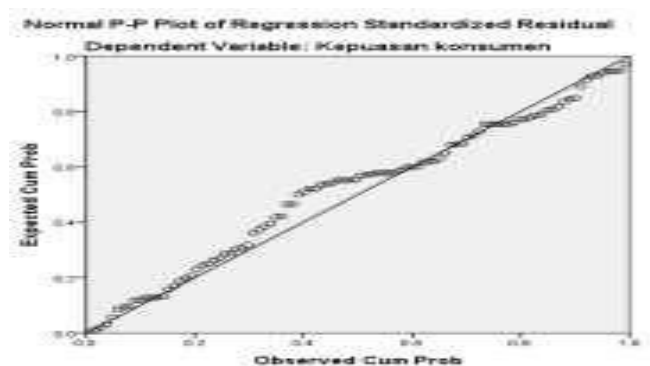
Uji Normalitas

Tabel 4.3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42394715
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.703
Asymp. Sig. (2-tailed)		.707

a. Test distribution is Normal.

Hasil pengujian data di atas, diperoleh nilai Asymp.sig dari uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0,707 di mana nilai tersebut lebih besar daripada 0,05 ($>0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Untuk mengetahui normal atau tidaknya menggunakan *Plot Of Regression Standardized Residual*. Data dikatakan berdistribusi normal jika sekarang data membentuk titik(.) atau lingkaran yang mendekati garis diagonal seperti pada gambar berikut:



Gambar 4.1. Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Data dapat dikatakan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas jika titik-titik tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada

sumbu Y atau sumbu vertikal, maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolieritas

Tabel 4.4 Uji Multikolieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Toleranc e	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi (X1)	.115	9.558
Employee engagement (X2)	.200	4.990
Komitemen organisasi (X3)	.117	9.031

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

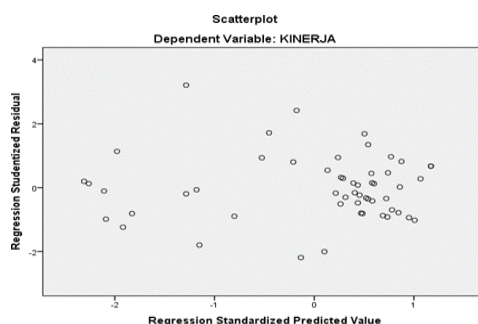
Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem multikol, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya variabel multikol, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) serta besaran korelasi antara variabel independen. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas multikol jika mempunyai VIF tidak lebih dari angka 10 [15].

Jika nilai tolerance diatas ($>$) 0,1 maka terjadi multikolinearitas

Jika nilai VIF dibawah ($<$) 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Heteroskedastisitas di uji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas.



Gambar 4. 2. Hasil Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Hasil tampilan Scatterplot menunjukkan dengan jelas bahwa data menyebar secara acak dan tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya. Berdasarkan tampilan Scatterplot di atas dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selain itu uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu (*error term*) sebaiknya kedastisitasnya dalam keadaan normal. Ketentuannya adalah signifikan korelasi spearman lebih dari 0,05 yang berarti hubungan antara X dan Y tidak signifikan atau heteros atau dapat juga diketahui dari gambar Scatterplot dimana titik data harus menyebar apabila membentuk pola menumpuk berarti terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Prasional (Uji t)

Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, Jika nilai signifikansi 0,05 alpha, maka ini berarti ada alasan untuk menerima Ha yang menyatakan bahwa setiap variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan menolak H0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t (parsial) sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Pengujian Hipotesis

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.837	2.203		2.195	.031
	Kompensasi (X1)	.138	.069	.189	2.004	.048
	<i>Employee engagement</i> (X2)	.377	.107	.308	3.421	.001

Komitmen organisasi (X3)	.365	.126	.278	2.986	.004
-----------------------------	------	------	------	-------	------

a. *Dependent Variable:* kinerja karyawan (Y)

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan memiliki tujuan untuk menguji pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.187	3	66.396	16.564	.000 ^b
	Residual	384.813	96	4.008		
	Total	584.000	99			

a. *Dependent Variable:* kinerja karyawan (Y)

b. *Predictors:* (Constant), kompensasi(X1), *employe engagement*(X2), komitmen organisasi(X3)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 16,564 dan nilai signifikan 0,000. Sedang F tabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan df sebesar $K=3$ dan $df_2 = (100 - 3 - 1 = 96)$ maka didapat nilai F tabel sebesar 2,70. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel yaitu $16,564 > 2,70$ dan nilai signifikan lebih kecil dari α yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, *employe engagement*, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R2)

Tabel 4. 6 Hasil Uji R2 Regresi Linier

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.320	2.002

Predictors: (Constant), kompensasi(X1), *employe engagement*(X2), komitmen organisasi(X3)

Besarnya nilai Adjusted R2 yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,320. Hal

ini menunjukkan kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel kompensasi(X1), *employee engagement*(X2), dan komitmen organisasi(X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,320 atau sebesar 32 %. Sedangkan sisanya 0.680 atau 68 % merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pembahasan

Hipotesis Pertama : Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh kompensasi(X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari tabel uji t dengan t hitung sebesar 2.004 Serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung > t tabel (2,004 > 1,984). Nilai signifikan < 0,05 α (0,001 < 0,05), artinya dari variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia.

Variabel kompensasi dengan nilai indikator tertinggi adalah bonus. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan atau PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia memberikan bonus bagi para pekerja atau karyawannya semata-mata hanya ingin meningkatkan kinerja karyawannya dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia sukses dalam memotivasi para karyawannya melalui pemberian kompensasi yang semata-mata untuk mensejahterakan para karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Opan Arifudin pada tahun 2019, dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT.GM)". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Dita Aryani dan Meriyati pada tahun 2019, dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sri Metriko Utama Widjaja Palembang". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Ketiga : *Employee engagement* (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh *employee engagement* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari tabel uji t dengan t hitung sebesar 3.421 Serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung > t tabel (3,421 > 1,984). Nilai signifikan < 0,05 α (0,001 < 0,05), artinya dari variabel *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia.

Variabel *employee engagement* dengan nilai indikator tertinggi adalah tim dan hubungan rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan baik antara atasan atau pimpinan dan karyawan, serta hubungan karyawan satu dengan yang lainnya terjalin begitu baik dan harmonis. Hal tersebut dapat yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja dengan baik dan maksimal

guna meningkatkan hasil produksi perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia dalam memberikan asumsi bahwa karyawan merasa peduli dengan pekerjaan dan tanggung jawab pada perusahaan dan menciptakan kesuksesan bagi perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktifitas, keselamatan kerja, kehadiran & retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, dan profitabilitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hari Sucahyowati & Andi Hendrawan pada tahun 2020, dengan judul "Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MK Semarang". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa otivasi mempunyai thitung 7,924 > dari t tabel 2,021 yang menjelaskan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. MK Semarang. Dan penelitian yang dilakukan oleh Adel Christian P Sakeru, Aji Hermawan, & Yunus Triyonggo pada tahun 2019, dengan judul "Pengaruh *Employee Engagement*, Pemberdayaan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Motormanufacturing Indonesia". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Kedua : Komitmen organisasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa komitmen organisasi (X3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari tabel uji t dengan t hitung sebesar 2,986 serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung > t tabel (3,421 > 1,984). Nilai signifikan < 0,05 α (0,001 < 0,05), artinya dari variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia.

Variabel komitmen organisasi dengan nilai indikator tertinggi adalah kesetiaan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pekerja dan karyawan PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut dan memiliki visi misi yang sama untuk memajukan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dalam menerapkan peraturan komitmen organisasi sangat efektif untuk meningkatkan kinerja para karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andrian Noviardy & Sabeli Aliya pada tahun 2020, dengan judul "Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolangeng, Sumatera Selatan)". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Keempat : Kompensasi, *employee engagement*, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan analisis data membuktikan bahwa kompensasi, *employee engagement*, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kompensasi, *employee engagement*, dan komitmen organisasi yang diterapkan PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia dapat mempengaruhi kinerja karyawannya dan bisa meningkatkan hasil produksi perusahaan.

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan serta dijelaskan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel kompensasi, *employee engagement*, dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia sukses dalam memotivasi para karyawannya melalui pemberian kompensasi yang semata-mata untuk mensejahterakan para karyawannya, *employee engagement* (keterikatan karyawan) merupakan komitmen emosional dari karyawan untuk perusahaan/organisasi dengan tujuannya dapat memberikan asumsi bahwa karyawan merasa peduli dengan pekerjaan dan tanggung jawab pada perusahaan, dan sebuah komitmen organisasi sangat efektif untuk mamacu kinerja para karyawannya dan meningkatkan hasil produksi perusahaan. Berdasarkan analisis dan pembahasan, penulis mengajukan beberapa saran yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan. Berikut saran-saran yang ingin disampaikan oleh peneliti:

1. Variabel kompensasi yang memiliki nilai indikator terendah yaitu premi. Langkah yang diambil dan ditindak lanjuti oleh perusahaan hendaknya menyamaratakan aturan jam lembur kerja agar tidak terjadi kecemburuan sosial pada tiap-tiap bagian yang ada di perusahaan PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia. Contoh : ketika bagian produksi ada jam lembur, tetapi pada bagian pengemasan tidak ada jam lembur maka akan terjadi kecemburuan sosial.
2. Variabel *employee engagement* yang memiliki nilai indikator terendah yaitu tim dan hubungan rekan kerja. Perusahaan melalui pimpinan atau atasan hendaknya memberikan arahan kepada karyawannya agar tetap saling menjaga hubungan baik setidaknya tegur sapa atau membantu temanya jika ada kesulitan/hambatan dalam bekerja, agar tercipta suasana yang ramah, nyaman, dan harmonis dalam bekerja.

3. Variabel komitmen organisasi yang memiliki nilai indikator terendah yaitu kemaunan karyawan. Hal semacam ini sering terjadi disetiap perusahaan sebab kemaunan atau keinginan karyawan satu dengan karyawan lainnya berbeda-beda, langka yang diambil oleh pimpinan dalam perusahaan tersebut hendaknya memusyawarahkan persoalan yang ada dan diberi solusi yang terbaik agar tercipta hubungan yang harmonis dan membuat suasana kerja kondusif untuk meningkatkan kinerja para karyawannya.

Daftar Pustaka

- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, & Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama.
- Albasari, I. N., & Adiwati, M. R. (2023). Pengaruh Loyalitas Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PMP Unit Bobbin Jember. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(1), 1–15. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i1.616>
- Albasari, I. N., & Adiwati, M. R. (2023). Pengaruh loyalitas karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PMP Unit Bobbin Jember. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(1). <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i1.616>
- Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan Melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 98–106. <https://doi.org/10.47532/jis.v5i2.476>
- Asnawi, N., & Masyhuri. (2011). *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.
- Asnawi, N., & Masyhuri. (2011). *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Journal of Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36.
- Diamantidis, A., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: An empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Dysvik, A., Kuvaas, B., & Buch, R. (2014). Antecedents and employee outcomes of line managers' perceptions of enabling HR practices. *Journal of Management Studies*, 51(6), 845–868. <https://doi.org/10.1111/joms.12085>

- Fauziah, F. (2016). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Inkabiz Indonesia). Retrieved from <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/35731/1/FATTIAH%20FAUZIAH-FEB>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imron. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal of Software Engineering*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Kurniawan, A. L., & Sari, D. K. (2020). Pengaruh Kualitas Layanan, Citra Perusahaan dan Customer Relationship Terhadap Kepuasan Konsumen Ekspedisi di Kabupaten Sidoarjo. *International Journal of Latest Research*, 7, 1–15. <https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/835>
- Kusuma, A. (2017). Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada PT MNC SKY Vision TBK Palembang.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex).
- McGuirk, H., & Lenihan, H. (2015). Measuring the impact of innovative human capital on small firms' propensity to innovate. *Research Policy*, 44(4), 965–976.
- Messman, G., & Mulder, R. H. (2012). Development of a measurement instrument for innovative work behavior as a dynamic and context bound construct. *Human Resource Development International*, 15(1), 43-59.
- Mufraini, M. A. (2013). *Metode Penelitian Bidang Studi Ekonomi Islam*. Ciputat: UIN Jakarta Press.
- Nugraha, M. H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. Cimahi). *Kaos GL Derg*, 8(75), 147–154.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11, 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sandy, M. (2015). Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Master's thesis, Universitas Widayatama Bandung).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sumbung, I. L., Falah, S., & Antoh, A. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya). *Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan Daerah*, 2(1).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Zella, F., & Magdalena, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Padang). Retrieved from https://libkey.io/10.31219/osf.io/rt3n4?utm_source=ideas