

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KOMPENSASI, DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI BPRS  
BAROKAH DANA SEJAHTERA (BDS) YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA  
SATU (S1) PENGAJUAN SKRIPSI**

Oleh:

**IAN AULIA LATIFAH HANIM**

**15820149**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2018**

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KOMPENSASI, DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI BPRS  
BAROKAH DANA SEJAHTERA (BDS) YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA  
SATU (S1) PENGAJUAN SKRIPSI**

**Oleh:**

**IAN AULIA LATIFAH HANIM**

**15820149**

**PEMBIMBING**

**ROSYID NUR ANGGARA PUTRA, S.Pd., M. Si**

**NIP. 198805242015031010**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2018**

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Ian Aulia Latifah Hanim

Kepada,

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Ian Aulia Latifah Hanim

NIM : 15820149

Judul Skripsi : **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* di BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta”**

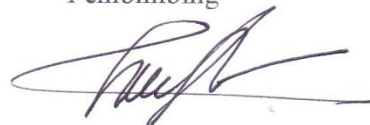
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam .

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 13<sup>o</sup> November 2018

Pembimbing



Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd., M. Si  
NIP. 198805242015031010



## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-3130 / Un.02/ DEB/ PP.00.9/11/2018

Tugas Akhir dengan judul: "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* pada BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta"

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Ian Aulia Latifah Hanim  
Nomor Induk Mahasiswa : 15820149  
Telah diujikan pada : Rabu, 21 November 2018  
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

**Rosyid Nur Anggara Putra, S. Pd., M. Si.**  
NIP. 19880524 201503 1 010

Penguji I

**Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M. Si., Ak., CA.**  
NIP. 19710929 200003 1 001

Penguji II

**Dian Nuriyah Solissa, SHL., M. Si.**  
NIP. 19840216 200912 2 004

Yogyakarta, 26 November 2018  
UIN Sunan Kalijaga  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
DEKAN  
  
**Dr. H. Syaifiq Mahmadah Hanafi, M.Ag.**  
NIP. 19670518 199703 1 003

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangandi bawah ini:

Nama : Ian Aulia Latifah Hanim

NIM : 15820149

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Employee Engaement Karyawan pada BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS)Yogyakarta”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah diruju dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggungjawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 10 Oktober 2018



Penyusun

**Ian Aulia Latifah Hanim**

**NIM. 15820149**

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

---

Sebagai civitas akademi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ian Aulia Latifah Hanim

NIM : 15820149

Jurusan : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Karakteristi Pekerjaan, Kompensasi, dan Kepuasan Pekerjaan terhadap *Employee Engagement* Karyawan pada BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta 10 Oktober 2018

Yang menyatakan

**Ian Aulia Latifah Hanim**

**NIM.15820149**

## MOTTO

□

“Berdoalah kepada-Ku, niscaya akan Kukabulkan untukmu.”

(Q.S Al-Mukmin: 60)

“Waktu itu bagaikan pedang, jika kamu tidak memanfaatkannya menggunakannya untuk memotong, niscaya ia akan memotongmu (menggilasmu).”

(HR. Muslim)



## HALAMAN PERSEMBAHAN



Karya sederhana ini saya persembahkan teruntuk :

Ibu dan Ayah tercinta, Ayah Nazarudin Latif dan Ibu Sri Purwaningsih.

Terimakasih atas segalanya yang telah diberikan untukku yang tiada tara.

Teruntuk adikku Zydane Chairul Nazar, dan dua adik kembarku

“Upin & Ipin” Raffa Izzulian An Nazar dan Ezha Ramadhan An Nazar.

Terimakasih karena telah mewarnai hari-hariku menjadi heboh karena ulah kalian.

Terimakasih untuk Uti atas segalanya yang diberikan.

Terkhusus untuk **alm. Akung**, karya ini kupersembahkan.

Terimakasih selalu untuk semua sahabat-sahabatku.





## KATA PENGANTAR

□

*Alhamdulillahirrobbil'aalamiin*, puji dan syukur kehadiran Allah □ yang telah memberikan rahmat, taufiq, dan hidayahnya sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan lancar. Sholawat serta salam penulis panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW semoga kita termasuk golongan umatnya yang mendapatkan syafaatnya di Yaumul Kiyamah. Aamiin.

Penyusunan skripsi merupakan rangkaian akhir dari Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Meskipun tidak dapat penulis pungkiri bahwa dalam penyusunan penelitian skripsi ini penulis masih banyak mengalami kendala dan kekurangan, itu semata-mata karena dari keterbatasan penulis. Dalam penyusunan penelitian skripsi ini penulis sangat berterimakasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan dan dukungan baik berupa moral, material maupun spiritual sehingga penyusunan laporan ini dapat terselesaikan.

Untuk itu perkenankan penulis menyampaikan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Yudian Wahyudi, M.A, Ph. D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Syafiq Mahmadah Hanafi, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah.

4. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra selaku Dosen Pembimbing Akademik sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu mengarahkan, membimbing penulis selama menempuh pendidikan, meluangkan waktu, dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
6. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Keluargaku tercinta, Ayah Nazarudin Latif dan Ibu Sri Purwaningsih yang sabar mendidik, menyayangi, memberikan cinta, menasehati, memberikan doa, motivasi, dukungan secara moril maupun materil, dan kasih sayang yang terbaik.
8. Adikku Zidane Chairul Nazar, serta si kembar Raffa Izzulian An Nazar dan Ezha Ramadhan An Nazar yang telah memberikan dukungan dan semangat bagi penulis.
9. Terimakasih untuk sahabat terbaikku yang berada di Sumatera Selatan Intiani Rosidawati yang selalu memberikan motivasi, semangat, dan dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar.
10. Terimakasih untuk sahabat terbaikku selama penulis menempuh pendidikan Diah Mita Sugianti dan Yasinta yang telah memberikan semangat dan motivasi.

11. Gerombolan Family PS C 2015 yang senantiasa saling kompak dan saling mendukung.
12. Keluarga KKN 96 Kelompok 246 Mas Bai, Cak kiki, Najibun, Dopil, Ayas, Mpit, Sella, mbak Putri. Terimakasih atas keakraban, kehangatan, kekompakan, duka duka, canda tawa, hingga kesederhanaan kita selama KKN.
13. Keluarga besar Ngesong-Tenggil Dusun di tempat KKN.
14. Keluarga besar Perbankan Syariah tahun 2015.
15. Semua pihak yang turut berjasa, hingga terselesaikannya skripsi ini tidak mungkin penyusun sebut satu persatu.

Disamping itu penulis menyadari bahwa dalam penyusunan ini masih banyak kekurangan, sehingga kritik dan saran yang membangun dari pembaca akan sangat bermanfaat bagi penulis. Akhir kata, penulis berharap semoga laporan ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 10 Oktober 2018

Hormat Saya

**Ian Aulia Latifah Hanim**  
**NIM 15820149**

## PEDIMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, tertanggal 22 Januari 1988 No. 158/ 1987 dan 05443b/ U/ 1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf	Nama	Huruf Latin	Keterangan
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Titik dilambangkan
ب	Bā'	B	Be
ت	Tā'	T	Te
ث	Sā'	S	Es titik atas
ج	Jim	J	Je
ح	Hā'	H	Ha titik dibawah
خ	Kha'	Kh	Kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Zet titi diatas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	Es dan ye
ص	Sād	S	Es titik dibawah
ض	Dād	D	De titik dibawah

ط	Tā'	T	Te titik
ظ	Zā'	Z	Ze titik dibawah
ع	'Ayn	...	Koma terbaik (diatas)
غ	Gayn	G	Ge
ف	Fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
م	Mām	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Wāwu	W	W
ه	Hā'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Yā	Y	Ye

### B. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis Rangkap

متعة	Di tulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Di tulis	<i>'iddah</i>

### C. Tā'marbutah

Semua *tā'* marbutah ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikat oleh kata

sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

ح ك م ة	Di tulis	<i>Hikmah</i>
علة	Di tulis	<i>'illah</i>
كرامة الاولياء	Di tulis	<i>Karāmah al-auliyā'</i>

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---- ́ ---	Fathah	Di tulis	<i>A</i>
---- , ---	Kasrah	Di tulis	<i>i</i>
	Dammah	Di tulis	<i>u</i>

فعل	Fathah	Di tulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Di tulis	<i>Zukira</i>
يزهب	Dammah	Di tulis	<i>yazhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

Fathah+alif, di tulis a (garis diatas)	جاهلية	Di tulis	<i>Jāhilliyah</i>
Fathah+alifmaqsur di tulis sa (garis di atas)	تنسى	Di tulis	<i>Tansā</i>
Kasroh+yumati ditulis i (garis di atas)	كريم	Di tulis	<i>Karīm</i>

Dammah+waumati di tulis u (garis di atas)	فروض	Di tulis	<i>Furūd</i>
--	------	----------	--------------

#### F. Vokal Rangkap

Fathah+yā mati, di tulis ai	بينكم	Di tulis	<i>Bainakum</i>
Fathah+wāu mati, di tulis au	قول	Di tulis	<i>Qaul</i>

#### G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata dipisahkan dengan Apostrof

انتم	Di tulis	A'antum
اعدت	Di tulis	U'iddat
لئن شكرتم	Di tulis	La'in syakartum

#### H. Kata Sandang Alif+Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*, maka di tulis dengan menggunakan huruf awal "al"

القران	Di tulis	<i>alQu'ān</i>
القياس	Di tulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* di tulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السماء	Di tulis	<i>As-Samā</i>
الشمس	Di tulis	<i>Asy-Syams</i>

## I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوى راس وض	Di tulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
اهل السنة	Di tulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

## J. Pengecualian

Sistem transliterasi ini tidak berlaku pada:

1. Kosa kata Arab yang lazim dalam Bahasa Indonesia dan terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, misalnya: al-Quran, hadist, mazhab, syariat, lafaz.
2. Judul buku menggunakan kata Arab, namun dilatinkan oleh penerbit, seperti judul buku *al-hijab*.
3. Nama pengarang yang menggunakan huruf latin, misalnya Quraish Shihab, ahmad Syukuri Soleh.
4. Nama penerbit di Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya Toko Hidayah, Mizan.



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	v
<b>MOTTO</b> .....	vi
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xvi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xx
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xxi
<b>ABSTRAK</b> .....	xxii
<b>ABSTRACT</b> .....	xxiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Sistematika Penelitian .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>13</b>
A. Landasan Teori .....	13
1. <i>Employee Engagement</i> .....	13
2. Karakteristik Pekerjaan .....	19
3. Kompensasi .....	25
4. Kepuasan Kerja .....	31
B. Pengembangan Hipotesis .....	40
1. Pengaruh Karakteristik Pekerja terhadap <i>Employee Engagement</i> ..	40

2. Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	42
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	43
C. Kerangka Berfikir .....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
A. Jenis Penelitian .....	45
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	45
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	45
D. Metode Pengumpulan Data .....	46
1. Kuisisioner atau Angket .....	46
2. Observasi .....	46
3. Dokumentasi .....	46
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	46
F. Instrumen Penelitian .....	48
1. Skala Likert .....	48
2. Teknik Uji Instrumen .....	50
G. Teknik Analisis Data .....	50
1. Statistika Deskriptif .....	50
2. Uji Asumsi Klasik .....	50
3. Analisis Regresi Linear Berganda .....	52
4. Uji Hipotesis .....	53
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
A. Profil Responden .....	52
B. Analisis Data Penelitian .....	58
1. Analisis Statistik Deskriptif .....	58
2. Pengujian Instrumen .....	60
3. Uji Asumsi Klasik .....	54
4. Analisis Regresi Linear Berganda .....	67
5. Uji Hipotesis .....	68
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	72
1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	73

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Employee Engagement .....	75
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement .....	78
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>80</b>
A. Kesimpulan .....	80
B. Saran .....	80
C. Keterbatasan .....	81



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	37
Tabel 3.1 Indikator Variabel .....	47
Tabel 3.2 Skala Likert .....	49
Tabel 4.1 Alamat Kantor BPRS BDS .....	55
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur .....	56
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	57
Tabel 4.5 Responden berdasarkan Lama Masa Bekerja .....	57
Tabel 4.6 Analisis Statistik Deskriptif .....	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas <i>Employee Engagement</i> .....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Karakteristik Pekerjaan .....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kompensasi .....	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas .....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas .....	65
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	66
Tabel 4.15 Hasil Regresi Linear Berganda .....	67
Tabel 4.16 Hasil Uji t .....	69
Tabel 4.17 Hasil Uji F .....	71
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	71
Tabel 4.19 Hasil Uji Hipotesis .....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....	44
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas .....	64



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	i
Lampiran 2 Data Input Responden .....	vi
Lampiran 3 Uji Validitas .....	xiv
Lampiran 4 Uji Reliabilitas .....	xxiii
Lampiran 5 Analisis Statistik Deskriptif .....	xxvii
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik .....	xxviii
Lampiran 7 Uji Analisis Linier Berganda .....	xxx
Lampiran 8 Uji Hipotesis .....	xxxii
Lampiran 9 Foto .....	xxxii
Lampiran 10 Curriculum Vitae .....	xxxiii

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap *Employee Engagement* pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan software SPSS vs. 22. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Banyaknya populasi penelitian ini adalah 41 responden, sampel melalui hasil pengisian kuesioner yang merupakan karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, sedangkan kompensasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*.

**Kata Kunci:** Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi, Kepuasan Kerja, *Employee Engagement*.



## ABSTRACT

*This study aims to determine the test results influence the job characteristics, compensation, job satisfaction to employee engagement in Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta. The analytical method used is multiple linear regression analysis using SPSS vs. 22 software. The sampling technique used is saturated sampling. Number of study population is 41 respondents, the research sample used is 41 respondents with data source obtained through the results of questionnaires that are employee of Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta.*

*The Results showed that job characteristics have a significant effect on the employee engagement of BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta. Meanwhile, the variables compensation and job satisfaction have no significant effect on the employee engagement of BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta.*

**Keyword:** *job characteristics, compensation, job satisfaction, employee engagement.*





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses dalam mengelola talenta yang dimiliki oleh individu untuk mencapai tujuan organisasi (Bohlander dan Snell, 2013). Sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai aset yang bernilai dan dapat diinvestasikan. Dengan adanya sumber daya manusia dapat membantu organisasi dalam mengelola individu dan talenta yang berada di suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Faktor sumber daya manusia seharusnya menjadi perhatian utama dalam perusahaan agar dapat dikelola dengan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Bakker, dkk (2008) yang mengatakan, bahwa perusahaan tidak lagi hanya mencari calon karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata, namun mereka juga dapat mencari karyawan yang mampu menginvestasikan diri mereka sendiri untuk terlibat penuh dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kerja. Karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik akan mampu memberikan kontribusi yang besar bagi kemajuan perusahaan yang kemudian akan diikat dan diberdayakan. Karyawan yang terikat akan tinggal di dalam perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

*Employee engagement* atau keterikatan karyawan merupakan konsep yang penting untuk dikembangkan oleh organisasi dalam 20 tahun terakhir.

Saat ini, organisasi menggunakan konsep tersebut sebagai partner strategi dalam bisnisnya di mana pengaruh dari keterikatan kerja dapat menciptakan karyawan merasa sejahtera dalam pekerjaannya (Bardakar dan Pandita, 2014). Strom, dkk (2014) mengatakan bahwa individu yang seluruhnya terlibat dalam pekerjaan, maka dapat menciptakan organisasi menjadi produktif dan fungsional.

*Employee engagement* merupakan salah satu faktor sumber daya manusia yang sangat penting dan menunjang peningkatan kinerja perusahaan. Menurut sebuah riset (Bates, 2004; Baumruk 2004; Richman) *employee engagement* mampu memberikan peningkatan kinerja pada karyawan, profitabilitas, mempertahankan karyawan, dan kepuasan konsumen, serta keberhasilan untuk organisasi. *Employee engagement* dapat mendorong karyawan untuk mampu menciptakan kesuksesan bagi dirinya dan organisasi tempatnya bekerja, karena karyawan yang terlibat dengan pekerjaannya akan tergerak untuk bekerja dan akhirnya menghasilkan prestasi yang nyata bagi organisasi.

Gallup (2012) melakukan riset *The State of the Global Workplace-2010* yang membahas tentang keterlibatan dan kesejahteraan karyawan di seluruh dunia, yaitu hanya terdapat 11% karyawan terikat pada pekerjaan, 62% karyawan merasa tidak terikat, dan sisanya 19% karyawan menjadi provokator 27% (*actively disengaged*). Penghimpun Manajemen Sumber daya Manusia (PMSM) Indonesia (2016) mengadakan *HR Director Breakfast-Meeting* untuk membahas topik tentang krisis *engagement* yang

sedang dialami, mereka menemukan bahwa banyak fakta yang menarik, yaitu 87% karyawan secara global ada pada tingkatan tidak *engaged*, sedangkan di Indonesia menunjukkan angka di atas 80%.

Persentase *disengaged* secara global dengan selisih tahun yang cukup panjang meningkat dari 62% (pada tahun 2010) menjadi di atas 87% (pada tahun 2016). Artinya bahwa *Employee Engagement* masih belum dapat teratasi, meskipun *employee engagement* sangat memberikan manfaat bagi perusahaan. Robinson (2004) menyatakan bahwa topik yang sangat populer mengenai *Employee Engagement* pada riset akademis dan empiris masih sedikit. Schaufeli, dkk (2006) juga mengatakan bahwa *Employee Engagement* merupakan isu dan studi baru yang fokus pada sisi positif faktor sumber daya manusia yang meliputi kekuatan dan kapasitas seseorang yang dapat diukur, dikembangkan, dan diolah secara efektif untuk meningkatkan performa karyawan di tempat kerja.

May, dkk. (2004) menyarankan bahwa karakteristik dapat dijadikan sebagai suatu anteseden (penyebab) dari keterikatan kerja pada individu, di mana pengalaman karakteristik kerja menjadi pengalaman bagi peran mereka untuk mengenal pekerjaan mereka. Pekerjaan yang tinggi pada karakteristik pekerjaan dapat memberi motivasi pada karyawan untuk lebih terikat (Kahn, 1992). Maslach, dkk (2001) menyarankan karakteristik pekerjaan penting untuk sebuah *engagement*.

Pada pendekatan multidimensi yang dikemukakan oleh Saks (2006) dari hasil penelitian menunjukkan adanya variabel anteseden (faktor-faktor

yang mempengaruhi) seperti *supportive climate*, *job characteristics*, dan *fairness* dapat mempengaruhi *employee engagement*. Diperkuat oleh penelitian Puspawati dan Suharmno (2016) membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Namun, berbanding terbalik dengan penelitian oleh Lilia (2017) yang melakukan riset, bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*. Dari beberapa penelitian terdahulu terdapat *research gap* yang menjadi salah satu latar belakang pada penelitian ini.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *employee engagement* adalah kompensasi. Panggabean (2002) mengatakan bahwa kompensasi didefinisikan sebagai bentuk dari setiap penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa dari kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi menjadi salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan karyawan selama bekerja di perusahaan dan pemenuhan kebutuhan individu karyawan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling penting baik bagi karyawan maupun organisasi. Apabila kompensasi diberikan dengan benar, maka para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Pada penelitian Sari (2017) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, namun berbeda dengan penelitian Pradana (2017) bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, sedangkan pada penelitian Pranazhira (2017)

menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*. Dari hasil penelitian terdahulu terdapat ketidakkonsistenan yang diperoleh oleh variabel kompensasi terhadap *employee engagement*.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap *employee engagement* selain karakteristik pekerjaan dan kompensasi adalah kepuasan kerja. Croston (2008) menyatakan bahwa *employee engagement* adalah sebuah perilaku yang didapatkan setelah karyawan merasa puas, kemudian memiliki kesadaran tentang keadaan organisasi, sehingga akhirnya menghasilkan pemahaman dari karyawan bagaimana *engagement* dapat berkontribusi pada sistem perusahaan. Dalam melaksanakan kerja tingkat kepuasan setiap karyawan berbeda-beda. Kepuasan setiap karyawan hanya benar-benar bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Apabila perusahaan dapat memenuhi semuanya, maka karyawan akan dapat memberikan hasil yang maksimal dalam melakukan pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan dapat lebih cepat terselesaikan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan organisasinya. Hal tersebut memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Praditia (2016) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

Gallup (2015) menyelenggarakan *Gallup Great Workplace (GGWA)*, yaitu penghargaan kepada perusahaan di seluruh dunia yang memiliki komitmen dan berhasil mengembangkan serta membangun lingkungan kerja yang positif dan kondusif. Perusahaan dari Indonesia yang berhasil menjadi salah satu pemenang penghargaan ini adalah PT. Bank Central Asia, Tbk dan menjadi perusahaan asli Indonesia yang pertama meraih penghargaan sejak

penghargaan di mulai tahun 2007. Penghargaan *Gallup Great Workplace* (GGWA) yang diterima bank BCA adalah masuk jajaran 10% perusahaan teratas di dunia dalam basis data keterikatan karyawan Gallup, sekaligus jajaran 20% bank teratas di dunia dalam basis data keterikatan pelanggan keuangan dan asuransi Gallup.

Adanya fakta mengenai penghargaan yang didapatkan oleh salah satu bank yang terkemuka di Indonesia tentu menjadi hal dinilai cukup menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian di salah satu Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Yogyakarta, tentunya dengan mengambil BPRS yang memiliki potensi dan keunggulan pada kinerjanya. Fakta tersebut menjadi penguat bahwa *employee engagement* adalah hal yang dapat menjadi tolak ukur perkembangan suatu perusahaan.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang memiliki potensi dan keunggulan pada kinerja karyawan salah satunya adalah BPRS Dana Barokah Sejahtera (BDS) Yogyakarta. Terbukti bahwa BPRS BDS sendiri juga sudah mendapatkan banyak penghargaan, diantaranya yang menjadi nilai lebih adalah penghargaan dari Biro Riset Majalah INFOBANK SHARIA AWARD Jakarta selama 4 tahun berturut-turut sejak tahun 2013 sebagai BPRS dengan kinerja keuangan terbaik tingkat nasional, lalu pada tanggal 28 September 2018 BPRS BDS juga mendapat penghargaan GOLDEN AWARD sebagai BPRS dengan kinerja keuangan predikat terbaik tahun 2013-2017.

Pencapaian di atas tentunya tidak lepas dari peran sumber daya manusia di BPRS BDS. Mengelola sumber daya manusia menjadi suatu peran penting

dalam perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sentral dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan *employee engagement*, sehingga kinerja karyawan dapat tersampaikan secara maksimal untuk kemajuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan kompeten dalam menumbuhkan keterikatan karyawan yang baik di dalam perusahaan. Dengan keterikatan karyawan yang baik, perusahaan akan mudah meningkatkan profit perusahaan melalui kinerja karyawan yang baik tersebut, sehingga dapat bertahan dan memenangkan persaingan di dunia perbankan. Maka akan semakin membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, salah satunya dengan mempertahankan dan meningkatkan *employee engagement* karyawan.

Dari uraian latar belakang maupun berdasarkan kenyataan yang ada, penelitian ini juga dilatarbelakangi karena masih kurangnya informasi, pengetahuan maupun penelitian tentang *employee engagement* baik dalam lingkungan akademisi maupun para praktisi yang bergerak dibidang bisnis maupun bidang sumber daya manusia pada perbankan syariah, maka dalam kesempatan ini penulis akan melakukan penelitian tentang karakteristik kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap *employee engagement* karyawan.

Pada penelitian ini terdapat perbedaan dari penelitian sebelumnya, yaitu pada penelitian saks (2006) yang menggunakan variabel anteseden seperti

*supportive climate*, *job characteristics*, dan *fairnes*. Namun, pada penelitian ini, peneliti hanya memasukan variabel *job characteristics* atau karakteristik pekerjaan, karena terdapat gap pada penelitian-penelitian sesudah penelitian Saks yang terus berkembang. Selanjutnya kompensasi kerja diambil karena adanya ketidakkonsistenan terhadap variabel tersebut. Kemudian Kepuasan diambil karena peneliti ingin membuktikan kebenaran dari teori Croston. Perbedaan selanjutnya adalah perbedaan pada objek dan waktu yang peneliti ambil.

Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagment* pada BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian maka rumusan masalah penelitian secara umum adalah apakah karakteristik pekerjaan, kompensasi, dan kepuasan kerja mampu mempengaruhi tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) dalam organisasi tempat mereka bekerja. Pertanyaan rumusan masalah penelitian secara khusus yaitu:

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap *employee engagement* pada BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *employee engagement* pada BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* pada BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta?



### C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh karakteristik pekerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement*. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *employee engagement* pada BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *employee engagement* pada BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement* pada BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta.

### D. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Manfaat teoritis

- a. Manfaat bagi pembaca

Sebagai bahan referensi untuk penelitian yang akan datang dan sebagai bahan untuk menambah khasanah pustaka.

- b. Manfaat bagi penelitian lebih lanjut

Bagi penelitian lebih lanjut, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian tentang sumber daya manusia.

## 2. Manfaat praktis

### a. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan pengalaman berharga yang dapat bertambah wawasan pengetahuan, memberikan gambaran tentang aplikasi ilmu teori yang penulis peroleh di bangku kuliah dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* terutama yang berkaitan dengan variabel karakteristik pekerja, kompensasi, dan kepuasan kerja

### b. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan terutama pada pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan *employee engagement* karyawan.

### c. Bagi Institusi Pendidikan

Memperoleh masukan tentang manfaat pengguna mengenai kualifikasi sarjana yang dibutuhkan dunia kerja dalam rangka peningkatan mutu lulusannya sebagai alat evaluasi terhadap kurikulum yang digunakan.

## E. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran dan memudahkan pembahasan dalam bab ini, maka akan disajikan sistematika penulisan yang merupakan garis besar dari bab ini. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat kegunaan penelitian, dan sistematika pembahasan. Latar belakang tersebut menjelaskan gambaran pemikiran alasan memilih masalah yang diteliti, rujukan penelitian, dan gambaran dari hasil yang diharapkan. Rumusan masalah menjelaskan tentang batasan penelitian yang akan dikaji.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Landasan teori, landasan berfikir dan hipotesis, dalam bab ini disajikan hasil penelitian terdahulu dengan tema yang sama serta jurnal. Dalam bab ini juga disajikan tentang teori-teori relevan yang mendukung penyusunan penulisan ini, antara lain teori tentang karakteristik pekerjaan, kompensasi, dan kepuasan kerja yang disajikan dalam hipotesis penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab III akan dibahas tentang metode-metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam bab ini, akan dibahas tentang jenis dan sifat penelitian, waktu dan tempat penelitian, definisi operasional variabel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel dan teknik analisa data.

## **BAB IV HASIL DAN ANALISIS**

Dalam bab ini menjelaskan analisa data dan pembahasan yang menjelaskan hasil pengumpulan data, analisa deskriptif data, hasil penelitian yang dilakukan dan interpretasi hasil penelitian.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dipaparkan dalam pembahasan dan analisis data, memuat saran yang dapat diberikan atas masalah yang ada, yang mungkin dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan kebijakan selanjutnya, serta memuat keterbatasan pada penelitian ini.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan di BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Variabel karakteristik pekerjaan (X1) berpengaruh positif terhadap *employee engagement* pada BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta. Dengan demikian apabila karakteristik kerja semakin meningkat, maka akan meningkatkan *employee engagement*.
2. Variabel kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap *employee engagement* pada BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta. Hal ini dikarenakan pemberian kompensasi pada karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta bukan dijadikan pokok utama adanya *employee engagement*.
3. Variabel kepuasan kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap *employee engagement* pada BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta.

#### B. Saran

Berdasarkan tercapainya penelitian ini, beberapa saran yang dijelaskan sebagai berikut

1. Untuk meningkat *employee engagement* sebaiknya pimpinan memberikan seminar kepada karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta agar karyawan mampu meningkatkan kesadaran tentang pentingnya *employee engagement* pada perusahaan.
2. Pemberian kompensasi sebaiknya lebih diperhatikan kembali agar mampu memberikan motivasi terhadap karyawan untuk dapat meningkatkan *employee engagement*.
3. Penelitian selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel independen berdasarkan isu-isu yang tengah terjadi, seperti komitmen, kepemimpinan, lingkungan kerja, sehingga diharapkan ada keterbaharuan pada penelitian selanjutnya.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti dapat menyampaikan beberapa keterbatasan penelitian, yaitu:

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan sampel dari 41 karyawan, diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas.
2. Pada penelitian ini hanya terdapat 3 variabel dan terdapat dua variabel yang tidak berpengaruh, sedangkan satu variabel berpengaruh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahnaf. 2010. *Ensiklopedia Amal Shaleh*. Jakarta: Mirqat.
- Ali, S., & Farooqi, Y. A. 2014. *Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement (A case of Public Sector University of Gujranwala Division)*. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(8), pp. 23-30.
- Arikunto, Suharsina. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad. 2000. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberti.
- Bakker, A.B, dkk. 2008. *Towards a model of work engagement*. *Journal Of Career Development International*, 13(3). pp. 209. 219.
- Baumruk, R. 2004. *The missing link: the role of employee engagement in business success*. *Workspan*, Vol. 47, pp. 8-52.
- Bedakar, M., & Pandita D. 2014. *A Study on the drive of employee engagement in impacting employee performance*. *Social and Behavioral Sciences*, 133, pp. 106-115.
- Berry, L.M., & Houston, J.P. 1993. *Psychology at Work*. Singapore: WCB Brown & Benchmark Publishers.
- Bohlander, G., & Snell S. 2013. *Managing Human Resources*, South-Western: Cengage Learning.
- Croston, D. 2008. *Employee Engagement: the people's approach to building business*. Sydney: NSW: Moonatone Media.
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gallup. 2006. *Gallup study: engaged employees insipire company innovation: national survey finds that passionate workers are most likely to drive organisations forward*. *The Gallup Mangement Journal*.
- Garland, R. 1991. *The Mid-Point on a Rating Scale: Is It Desirable?* *Matketing Bulletin 2 Research Note 3*.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, edisi ke-3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunastri, Ni Made. 2009. *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Forum Manajemen. Jurnal Manajemen. Vol 7. No 1.
- Handoko, T. Hani. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Hanif, Muhammad Imran, & Asma Inayat. 2017. *Does Compensation Impact on Employee Engagement? Evidence from Telecom Sector of Pakistan*. International Journal of Economic & Management Sciences. Vol 6, No. 3.
- Hasibuan, SP. Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Hasibuan, SP. Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Iqbal, dkk. 2017. *Antecedents and Consequences of Employee Engagement: Evidence From Cooperate of Pakistan*. Journal of Commerce, Economics, and Social Sciences. Vol. 11, No. 1.
- Kahn, W.A. 1990. *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*, *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Khoirunnasir, dkk. 2013. *Praktikum Statistik Ver. 17*. Yogyakarta: Anri Bumi Intaran.
- Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an. 2014. *Tafsir AL-Qur'an Tematik*. Jakarta: Kamil Pustaka.
- Lienardo, Sylvia, 2017. *Pengaruh Organizational Trust dan Job Satisfaction terhadap Employee Engagement pada Karyawan PT. Bangun Wisma Sejahtera*. Agora. Vol 5, No. 1.
- Lilia, Wirda, & Sri Gustina Pane. 2017. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Reward terhadap Employee Engagement dan Intent To Quit (Studi Kasus: PT. Sang Hyang Seri (Persero) Regional IV Tanjung Morawa)*. Jurnal Sains Manajemen dan Kewirausahaan. Vo. 1, No. 1.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Macey W.H and Schneider B. (2008). *The Meaning of Employee Engagement*. *Journal Industrial and Organizational Psychology*. Pp. 462-480.



- Margaretha, Meily & T. Elisabeth Cintya Santosa. 2012. "Keadilan prosedural dan keadilan distributif sebagai prediktor *employee engagement*". *Jurnal Manajemen*, Vol.12, No.1, pp 103-114.
- Maryani, Ay., & Hayatul. 2017. Analisis pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate). *Jurnal Ekonomi Islam*. Vol. 8, No. 7. pp. 51-70.
- Mathis L. and Jhon Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria.
- Mathis, L., & John, Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- May, D.R., dkk. 2004. *The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the engagement of the Human Spirit at Work*. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*. Vol. 77, pp 11-37.
- Mondy, R.W., Noe, R.M., Premeaux, S.R. 1993. *Human Resource Management (5rded.)*, Massachusetts, Allyn and Bacon.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Munandar A.S., 2003, *Psikologi Industri*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Panggabean, Mutiara S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet Pertama. Ghalia Indonesia
- Pradana, Wahyu Domicius. 2017. *Budaya Engagement: Pengaruhnya terhadap Keunggulan Kompetitif pada Sekolah Swasta di Semarang*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 1, No. 2.
- Praditia, Fiska Puspita, 2016. *Analisis Anteseden dan Konsekuensi Engagement*. Prosiding Seminar Nasional. Indocom
- Praditia, Fiska Puspita. 2016. *Analisis Anteseden dan Konsekuensi Engagement Pegawai*. Universitas Bakrie Indocompac. Prosiding Seminar Nasional.
- Pranazhira, GP Ranisa, & Angraini Sukma. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Work Engagement Karyawan UKM Susu Kambing Kabupaten Bogor*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol. 8, No. 1.
- Puspadewi, Ulfa, & Suharmono. 2016. *Analisis Tentang Employee Engagement pada Perusahaan Jasa (Studi Pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang)*. Vol. 5, No. 3.

- Ram, Padmakumar dan Gantasala V. Prabhakar. 2011. *The role of Employee Engagement in work-related outcomes*. Journal of Psychology and Business. Vol. 5. pp. 41.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. 2002. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT. Intan Sejati.
- Robinson, D., Perryman, S. and Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Brighton, Institution for Employment Studies
- Saks, Alan M. et al. 2006. "Antecedents and consequences of employee engagement". *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 No. 7, 2006 pp. 600-619.
- Saragih, Susanti dan Meily Margaretha. 2013. "Anteseden dan Konsekuensi Employee Engagement: Studi pada Industri Perbankan". *Seminar Nasional dan Call for Paper*. Universitas Kristen Maranatha, Bandung, pp 1-21.
- Saragih, Susanti dan Meily Margaretha. 2013. "Anteseden dan Konsekuensi Employee Engagement: Studi pada Industri Perbankan". *Seminar Nasional dan Call for Paper*, Universitas Kristen Maranatha, Bandung, pp 1-21.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. 2006. *The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study*. Educational and Psychological Measurement, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A.B. 2002. *The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach*. Journal of Happiness studies, 3(1), 71-92. Springer.
- Scott, Dow and Tom McMulln. 2010. *The Impact of Rewards Programs on Employee Engagement*. *Worldat Work Survey of Rewards and Employee Engagement*, June 2010.
- Sekaran, U. & Bougie, R. 2013. *Research Methods for Business A Skill- Building Approach, 6th edition, United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.*
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2013. *Research Method For Business: A Skill Building Approach*. Edisi 6, John Wiley @ Sons : New York Vandenberg.
- Smith, PC., Kendal, L.M and Hullin, CL. 1969. *Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Rand McNally, Chicago, IL.

- Strom, D. L., dkk. 2014. *Work Engagement: The Roles of Organizational Justice and Leadership Style in Predicting Engagement Among Employees*. Journal of Leadership and Organizational. 2 (1).
- Subagyo, Pangestu. 2005. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Hadi. 1989. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Obset.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Yuniati, Yoanita, & Sugih Arijanto. 2014. *Peningkatan Employee Engagement Pegaawai Perguruan Tinggi X*. Journal Itenas Rekayasa, No. 1, Vol, XVIII.
- Zamralita, 2017. *Gambaran Keterikatan Kerja Pada Dosen-Tetap Ditinjau dari Karakteristik Personal*. Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni. Vol. 1, No. 1.
- Zulganef. 2008. *Metode Penelitian Sosial & Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- <https://www.pmsm-indonesia.com/rubric/kita-sedang-dalam-krisis-engagement-kabar-dari-hr-director-breakfast-meeting/#>, diakses pada tanggal 1 April 2018, pukul 09.00 WIB.
- <https://m.detik.com/news/adv-nhl-detikcom/d-3148161/gallup-anugerahi-bca-sebagai-perusahaan-yang-memiliki-;ingkungan-kerja-positif>, diakses pada tanggal 1 April 2018, pukul 17.00 WIB.
- <https://www.gallup.com/services/176300/state-global-workplace.aspx>, diakses pada tanggal 30 September 2018, pukul 17.00 WIB.

## LAMPIRAN 1

### KUESIONER PENELITIAN

#### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* Karyawan pada BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta**

Dengan Hormat,

Dimohon kiranya Ibu/Bapak bersedia mengisi kuesioner ini

#### **IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :  
Umur :  
Jenis Kelamin : Laki-laki/ Perempuan  
Jabatan :  
Lama Bekerja :

(Berikan tanda (✓) pada kotak yang tersedia)

Pendidikan Terakhir :  SLTA  Diploma  
 Sarjana  Pasca Sarjana

#### **PETUNJUK PENGISIAN**

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat saudara.
2. Pernyataan dalam kuesioner ini tidak ada kaitannya dengan perusahaan atau penilaian pimpinan terhadap saudara.
3. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda ceklist pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut saudara.

Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut.

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

**DAFTAR PERTANYAAN****EMPLOYEE ENGAGEMENT**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
<i>Vigor</i>					
1	Saya memiliki energi yang tinggi ketika bekerja				
2	Saya bersedia mengerahkan seluruh energi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan				
3	Saya merasa bersemangat ketika bekerja				
<i>Dedication</i>					
4	Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya				
5	Saya merasa pekerjaan saya memiliki tujuan yang jelas				
6	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan bermakna				
7	Saya merasa pekerjaan saya menginspirasi				
8	Saya merasa nyaman dengan lingkungan tempat saya bekerja				
9	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya				
10	Saya merasa sebagai bagian dari perusahaan				
11	Saya mau bekerja lebih untuk perusahaan				
12	Saya merasa turut memiliki andil dalam kesuksesan perusahaan				
<i>Absorption</i>					
13	Saya serius dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan				
14	Saya terbenam di dalam pekerjaan saya				
15	Saya merasa ada yang kurang ketika saya tidak masuk kerja				
16	Saya sulit untuk bersikap acuh dengan pekerjaan saya				
17	Saya mampu menjaga rahasia perusahaan				

18	Saya tidak berfikir untuk berpindah kerja ke tempat lain				
----	--	--	--	--	--

### KARAKTERISTIK PEKERJAAN

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Ragam Keahlian					
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sebagai konsekuensi yang dimiliki sebagai keahlian				
2	Keahlian kerja yang saya miliki sudah sesuai dengan penempatan/ bidang kerja saya				
Signifikansi Tugas					
3	Dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan, unit-unit kerja selalu menyelesaikan pekerjaan guna mendapat hasil yang baik				
4	Perusahaan tempat saya bekerja selalu mengkoordinasi suatu pekerjaan kepada karyawan lain guna mendapatkan hasil yang baik				
Identitas Tugas					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secara keseluruhan yang dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kerja saya				
6	Penyelesaian tugas yang saya lakukan sebagai bentuk relevansi pekerjaan saya				
Derajat Otonomi					
7	Setiap kali bekerja, pimpinan memberikan saya keleluasaan dan tanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan				
8	Dalam bekerja, pimpinan saya selalu mendukung dan mempercayai cara baru dalam menyelesaikan tugas				

	pekerjaan yang diberikan				
--	--------------------------	--	--	--	--

### KOMPENSASI

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Kompensasi Material					
1	Gaji yang saya terima sangat mencukupi kebutuhan hidup				
2	Tunjangan-tunjangan yang saya terima sangat berarti bagi keluarga				
3	Ruang kerja saya sangat nyaman				
4	Kantor kerja saya sangat bersih dan rapi				
Kompensasi Sosial					
5	Status pekerjaan saya sangat membanggakan keluarga				
6	Organisasi tempat saya bekerja selalu memberikan penghargaan atas hasil kerja saya				
7	Program rekreasi pada tempat saya bekerja sangat menyenangkan hati saya				
8	Fasilitas ibadah, tempat parkir, dan kantin kantor di tempat saya bekerja sangat bermanfaat bagi saya				
Kompensasi Aktivitas					
9	Saya sangat senang dengan kekuasaan dan kewenangan yang saya miliki				
10	Saya sangat senang dilibatkan dalam pengambilan keputusan				
11	Training kepribadian yang saya terima sangat bermanfaat dalam bidang kerja saya				
12	Saya sangat senang atas tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan kepada saya				

## KEPUASAN KERJA

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya puas atas fasilitas benefit karyawan yang ada di perusahaan ini				
2	Secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan saya saat ini				
3	Saya puas terhadap atasan saya				
4	Saya puas terhadap rekan-rekan kerja saya				
5	Saya puas terhadap beban kerja yang harus saya kerjakan				
6	Saya puas terhadap gaji saya				
7	Saya puas dengan kesempatan peningkatan karir di perusahaan ini				
8	Saya puas dengan nilai-nilai yang dianut perusahaan ini				
9	Pekerjaan saya menggairahkan saya				

## PENUTUP

Terimakasih atas bantuan dan ketersediaan Ibu/ Bapak untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Mohon periksa kembali, apakah Ibu/ Bapak telah menjawab seluruh kuesiner ini.



## LAMPIRAN 2

### 2.1 Variabel Employee Engagement

No	EE_1	EE_2	EE_3	EE_4	EE_5	EE_6	EE_7	EE_8	EE_9	EE_10	EE_11	EE_12	EE_13	EE_14	EE_15	EE_16	EE_17	EE_18	JUMLAH
1	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	62
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	57
5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	62
6	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	58
7	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	62
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	53
9	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	2	56
10	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	53
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	55
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
13	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	57
14	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	53
15	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	53
16	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	4	4	4	59
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	52
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
19	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	2	62
20	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	57
21	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	59

22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	55
23	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	64
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	67
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	50
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	2	55
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	66
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	53
34	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	62
35	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	51
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	52
37	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	51
38	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	52
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	59
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	54

## 2.2 Variabel Karakteristik Pekerjaan

No	KK_1	KK_2	KK_3	KK_4	KK_5	KK_6	KK_7	KK_8	JUMLAH
1	4	3	3	3	3	3	4	4	27
2	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	2	3	3	3	2	3	3	3	22
5	3	3	3	3	3	3	3	3	24
6	2	3	3	3	2	3	3	3	22
7	3	3	3	4	3	4	4	3	27
8	2	3	3	3	3	3	3	3	23
9	3	3	3	3	3	3	2	3	23
10	3	3	4	3	3	3	3	3	25
11	3	3	3	3	3	3	4	3	25
12	3	3	3	3	3	3	3	3	24
13	3	3	4	4	2	3	3	3	25
14	3	3	3	3	3	3	3	3	24
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24
18	3	2	3	2	3	3	2	3	21
19	3	4	3	3	4	3	3	3	26
20	4	3	3	2	3	3	3	3	24
21	3	3	3	3	3	4	3	3	25
22	3	3	4	3	3	3	3	3	25
23	3	3	3	3	3	3	4	4	26
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	3	4	4	4	4	4	4	31
26	3	3	3	3	3	3	3	3	24
27	3	2	3	3	3	3	3	3	23
28	4	3	3	3	4	3	4	3	27
29	3	3	3	3	3	3	3	3	24
30	3	2	3	3	3	3	3	3	23
31	3	3	3	3	3	3	3	3	24
32	3	3	3	3	3	3	3	3	24
33	3	3	3	3	3	3	3	3	24
34	3	2	4	4	3	3	3	2	24
35	3	3	3	4	2	2	1	3	21
36	3	3	3	3	3	3	3	3	24
37	2	3	3	4	3	3	3	3	24
38	3	3	3	3	3	3	3	3	24

39	3	3	3	4	3	4	3	3	26
40	3	3	3	3	3	3	3	3	24
41	3	4	3	3	3	3	3	3	25



### 2.3 Variabel Kompensasi

No	Ko_1	Ko_2	Ko_3	Ko_4	Ko_5	Ko_6	Ko_7	Ko_8	Ko_9	Ko_10	Ko_11	Ko_12	JUMLAH
1	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	37
2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	33
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
7	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	38
8	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	30
9	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	38
10	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	37
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
13	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	33
14	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	34
15	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	34
16	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	37
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
18	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34
19	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	29
20	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	35
21	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	37
22	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	33

23	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	38
24	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44
25	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	41
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
27	2	1	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	28
28	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	34
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
34	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	40
35	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	28
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
37	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
38	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
39	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	40
40	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	33
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36

## 2.4 Variabel Kepuasan Kerja

No	Kker_1	Kker_2	Kker_3	Kker_4	Kker_5	Kker_6	Kker_7	Kker_8	Kker_9	JUMLAH
1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
7	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29
8	3	3	3	3	2	2	2	3	3	24
9	3	3	3	4	2	3	3	4	3	28
10	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
11	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
13	2	2	4	3	3	3	2	4	2	25
14	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
16	3	2	2	2	3	3	3	4	3	25
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
19	3	3	2	4	3	3	2	4	3	27
20	3	3	3	4	3	3	4	4	3	30
21	3	3	3	4	3	3	4	4	4	31
22	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28
23	2	2	3	2	3	2	2	2	3	21
24	4	4	3	3	3	3	4	4	3	31
25	3	3	4	4	3	3	3	3	4	30
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
27	2	3	3	3	2	2	3	4	3	25
28	3	3	3	3	3	3	2	4	3	27
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
30	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
34	2	2	2	3	2	2	3	4	3	23
35	2	3	2	2	2	2	3	2	3	21
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
37	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
38	2	3	3	3	3	3	2	3	3	25

39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
40	3	3	3	3	2	2	3	4	3	26
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27





**LAMPIRAN 3**

**UJI VALIDITAS**

**3.1 Variabel *Employee Engagement***

**Correlations**

	EE_1	EE_2	EE_3	EE_4	EE_5	EE_6	EE_7	EE_8	EE_9	EE_10	EE_11	EE_12	EE_13	EE_14	EE_15	EE_16	EE_17	EE_18	JMH	
EE_1 Pearson	1	,497**	,294	,254	,426**	,385*	,406**	,463**	,294	,463**	-,118	-,052	,446**	,034	,011	,085	,128	,205	,497**	
Correlation																				
Sig. (2-tailed)		,001	,062	,109	,006	,013	,008	,002	,062	,002	,464	,747	,003	,831	,946	,596	,425	,198	,001	
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
EE_2 Pearson	,497**	1	,460**	,153	,460**	,228	,170	,211	,174	,211	-,000	-,025	,135	,380*	,158	-,215	,089	,110	,405**	
Correlation																				
Sig. (2-tailed)	,001		,002	,338	,002	,152	,289	,186	,276	,186	1,000	,876	,399	,014	,323	,176	,580	,492	,009	
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
EE_3 Pearson	,294	,460**	1	,482**	,534**	,630**	,500**	,590**	,534**	,458**	,139	,226	,294	,094	,237	,270	,326*	,131	,670**	
Correlation																				
Sig. (2-tailed)	,062	,002		,001	,000	,000	,001	,000	,000	,003	,385	,156	,062	,558	,136	,088	,038	,415	,000	
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
EE_4 Pearson	,254	,153	,482**	1	,631**	,436**	,335*	,398**	,334*	,398**	,267	,344*	,631**	,039	,217	,379*	,272	,232	,599**	
Correlation																				
Sig. (2-tailed)	,109	,338	,001		,000	,004	,032	,010	,033	,010	,092	,028	,000	,809	,173	,014	,086	,144	,000	
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

EE_5	Pearson	,426**	,460**	,534**	,631**	1	,495**	,500**	,590**	,534**	,590**	,139	,085	,557**	,303	,237	,418**	,326*	,240	,719**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	,006	,002	,000	,000		,001	,001	,000	,000	,000	,385	,595	,000	,054	,136	,007	,038	,130	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
EE_6	Pearson	,385*	,228	,630**	,436**	,495**	1	,710**	,829**	,630**	,598**	,243	,295	,385*	-,013	,356*	,546**	,368*	,218	,784**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	,013	,152	,000	,004	,001		,000	,000	,000	,000	,126	,061	,013	,934	,022	,000	,018	,170	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
EE_7	Pearson	,406**	,170	,500**	,335*	,500**	,710**	1	,678**	,630**	,455**	,117	,319*	,406**	,081	,127	,387*	,455**	,197	,700**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	,008	,289	,001	,032	,001	,000		,000	,000	,003	,466	,042	,008	,613	,429	,012	,003	,216	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
EE_8	Pearson	,463**	,211	,590**	,398**	,590**	,829**	,678**	1	,590**	,662**	,119	,282	,352*	,030	,249	,390*	,212	,309*	,739**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	,002	,186	,000	,010	,000	,000	,000		,000	,000	,460	,074	,024	,851	,117	,012	,184	,049	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
EE_9	Pearson	,294	,174	,534**	,334*	,534**	,630**	,630**	,590**	1	,590**	,279	,366*	,294	,094	,237	,418**	,458**	,350*	,732**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	,062	,276	,000	,033	,000	,000	,000	,000		,000	,078	,019	,062	,558	,136	,007	,003	,025	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
EE_10	Pearson	,463**	,211	,458**	,398**	,590**	,598**	,455**	,662**	,590**	1	,237	,282	,463**	,030	,249	,390*	,324*	,216	,718**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	,002	,186	,003	,010	,000	,000	,003	,000	,000		,135	,074	,002	,851	,117	,012	,039	,175	,000

N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
EE_1 1	Pearson	-,118	,000	,139	,267	,139	,243	,117	,119	,279	,237	1	,629**	,353*	,375*	,383*	,397*	,356*	,491**	,489**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	,464	1,000	,385	,092	,385	,126	,466	,460	,078	,135	,000	,024	,016	,013	,010	,022	,001	,001	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
EE_1 2	Pearson	-,052	-,025	,226	,344*	,085	,295	,319*	,282	,366*	,282	,629**	1	,303	,186	,078	,228	,163	,400**	,478**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	,747	,876	,156	,028	,595	,061	,042	,074	,019	,074	,000	,054	,244	,630	,152	,308	,010	,002	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
EE_1 3	Pearson	,446**	,135	,294	,631**	,557**	,385*	,406**	,352*	,294	,463**	,353*	,303	1	,123	,282	,459**	,575**	,298	,685**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	,003	,399	,062	,000	,000	,013	,008	,024	,062	,002	,024	,054	,445	,074	,003	,000	,059	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
EE_1 4	Pearson	,034	,380*	,094	,039	,303	-,013	,081	,030	,094	,030	,375*	,186	,123	1	,427**	,191	-,059	,185	,318*
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	,831	,014	,558	,809	,054	,934	,613	,851	,558	,851	,016	,244	,445	,005	,231	,716	,247	,043	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
EE_1 5	Pearson	,011	,158	,237	,217	,237	,356*	,127	,249	,237	,249	,383*	,078	,282	,427**	1	,448**	,339*	,083	,490**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	,946	,323	,136	,173	,136	,022	,429	,117	,136	,117	,013	,630	,074	,005	,003	,030	,608	,001	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
EE_1 6	Pearson	,085	-,215	,270	,379*	,418**	,546**	,387*	,390*	,418**	,390*	,397*	,228	,459**	,191	,448**	1	,390*	,327*	,592**
	Correlation																			

	Sig. (2-tailed)	,596	,176	,088	,014	,007	,000	,012	,012	,007	,012	,010	,152	,003	,231	,003		,012	,037	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
EE_1	Pearson	,128	,089	,326*	,272	,326*	,368*	,455**	,212	,458**	,324*	,356*	,163	,575**	-,059	,339*	,390*	1	,216	,570**
7	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	,425	,580	,038	,086	,038	,018	,003	,184	,003	,039	,022	,308	,000	,716	,030	,012		,175	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
EE_1	Pearson	,205	,110	,131	,232	,240	,218	,197	,309*	,350*	,216	,491**	,400**	,298	,185	,083	,327*	,216	1	,476**
8	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	,198	,492	,415	,144	,130	,170	,216	,049	,025	,175	,001	,010	,059	,247	,608	,037	,175		,002
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
JUM	Pearson	,497**	,405**	,670**	,599**	,719**	,784**	,700**	,739**	,732**	,718**	,489**	,478**	,685**	,318*	,490**	,592**	,570**	,476**	1
LAH	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	,001	,009	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,002	,000	,043	,001	,000	,000	,002	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 3.2 Variabel Karakteristik Pekerjaan

#### Correlations

		KK_1	KK_2	KK_3	KK_4	KK_5	KK_6	KK_7	KK_8	JUMLAH
KK_1	Pearson Correlation	1	,129	,273	-,016	,590**	,268	,367*	,447**	,640**
	Sig. (2-tailed)		,420	,084	,920	,000	,090	,018	,003	,000

	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KK_2	Pearson Correlation	,129	1	,024	,144	,268	,175	,220	,359*	,472**
	Sig. (2-tailed)	,420		,879	,370	,091	,273	,168	,021	,002
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KK_3	Pearson Correlation	,273	,024	1	,457**	,156	,264	,193	,113	,492**
	Sig. (2-tailed)	,084	,879		,003	,329	,095	,227	,480	,001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KK_4	Pearson Correlation	-,016	,144	,457**	1	,000	,338*	,145	,085	,444**
	Sig. (2-tailed)	,920	,370	,003		1,000	,031	,367	,597	,004
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KK_5	Pearson Correlation	,590**	,268	,156	,000	1	,448**	,494**	,323*	,693**
	Sig. (2-tailed)	,000	,091	,329	1,000		,003	,001	,039	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KK_6	Pearson Correlation	,268	,175	,264	,338*	,448**	1	,556**	,330*	,695**
	Sig. (2-tailed)	,090	,273	,095	,031	,003		,000	,035	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KK_7	Pearson Correlation	,367*	,220	,193	,145	,494**	,556**	1	,484**	,746**
	Sig. (2-tailed)	,018	,168	,227	,367	,001	,000		,001	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KK_8	Pearson Correlation	,447**	,359*	,113	,085	,323*	,330*	,484**	1	,634**
	Sig. (2-tailed)	,003	,021	,480	,597	,039	,035	,001		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
JUMLAH	Pearson Correlation	,640**	,472**	,492**	,444**	,693**	,695**	,746**	,634**	1

Sig. (2-tailed)	,000	,002	,001	,004	,000	,000	,000	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 3.3 Variabel Kompensasi

#### Correlations

	Ko_1	Ko_2	Ko_3	Ko_4	Ko_5	Ko_6	Ko_7	Ko_8	Ko_9	Ko_10	Ko_11	Ko_12	JUMLAH
Ko_1 Pearson Correlation	1	,294	,181	-,037	,249	,276	,030	-,028	,194	,456**	,052	,336*	,435**
Sig. (2-tailed)		,062	,258	,817	,116	,081	,853	,864	,225	,003	,747	,032	,004
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Ko_2 Pearson Correlation	,294	1	,407**	,111	,479**	,480**	,078	,209	,184	,120	,145	,145	,538**
Sig. (2-tailed)	,062		,008	,488	,002	,001	,627	,189	,249	,456	,367	,367	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Ko_3 Pearson Correlation	,181	,407**	1	,489**	,501**	,483**	,271	,330*	,223	-,112	,169	,287	,649**
Sig. (2-tailed)	,258	,008		,001	,001	,001	,086	,035	,162	,487	,290	,069	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Ko_4 Pearson Correlation	-,037	,111	,489**	1	,169	,261	,231	,188	,218	-,169	-,031	,130	,398*
Sig. (2-tailed)	,817	,488	,001		,290	,099	,145	,239	,172	,290	,845	,419	,010
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Ko_5 Pearson Correlation	,249	,479**	,501**	,169	1	,393*	,479**	,232	,239	,147	,160	,680**	,693**
Sig. (2-tailed)	,116	,002	,001	,290		,011	,002	,144	,132	,360	,316	,000	,000

N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Ko_6 Pearson Correlation	,276	,480**	,483**	,261	,393*	1	,345*	,217	,686**	,374*	,497**	,265	,755**
Sig. (2-tailed)	,081	,001	,001	,099	,011		,027	,174	,000	,016	,001	,094	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Ko_7 Pearson Correlation	,030	,078	,271	,231	,479**	,345*	1	,305	,226	,269	,267	,267	,581**
Sig. (2-tailed)	,853	,627	,086	,145	,002	,027		,052	,155	,089	,091	,091	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Ko_8 Pearson Correlation	-,028	,209	,330*	,188	,232	,217	,305	1	,099	,394*	,388*	,236	,522**
Sig. (2-tailed)	,864	,189	,035	,239	,144	,174	,052		,539	,011	,012	,137	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Ko_9 Pearson Correlation	,194	,184	,223	,218	,239	,686**	,226	,099	1	,532**	,334*	,334*	,610**
Sig. (2-tailed)	,225	,249	,162	,172	,132	,000	,155	,539		,000	,033	,033	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Ko_10 Pearson Correlation	,456**	,120	-,112	-,169	,147	,374*	,269	,394*	,532**	1	,532**	,359*	,538**
Sig. (2-tailed)	,003	,456	,487	,290	,360	,016	,089	,011	,000		,000	,021	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Ko_11 Pearson Correlation	,052	,145	,169	-,031	,160	,497**	,267	,388*	,334*	,532**	1	,372*	,520**
Sig. (2-tailed)	,747	,367	,290	,845	,316	,001	,091	,012	,033	,000		,016	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Ko_12 Pearson Correlation	,336*	,145	,287	,130	,680**	,265	,267	,236	,334*	,359*	,372*	1	,612**
Sig. (2-tailed)	,032	,367	,069	,419	,000	,094	,091	,137	,033	,021	,016		,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
JUM Pearson Correlation	,435**	,538**	,649**	,398*	,693**	,755**	,581**	,522**	,610**	,538**	,520**	,612**	1

LAH	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,010	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N		41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 3.4 Variabel Kepuasan Kerja

#### Correlations

		Kker_1	KKer_2	KKer_3	KKer_4	KKer_5	KKer_6	KKer_7	KKer_8	KKer_9	JUMLAH
Kker_1	Pearson Correlation	1	,610**	,121	,273	,270	,517**	,441**	,186	,187	,681**
	Sig. (2-tailed)		,000	,451	,084	,088	,001	,004	,244	,241	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KKer_2	Pearson Correlation	,610**	1	,160	,312*	,075	,315*	,415**	-,016	,229	,550**
	Sig. (2-tailed)	,000		,316	,047	,642	,045	,007	,922	,150	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KKer_3	Pearson Correlation	,121	,160	1	,247	,269	,310*	-,006	,031	,000	,383*
	Sig. (2-tailed)	,451	,316		,120	,089	,048	,971	,846	1,000	,014
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KKer_4	Pearson Correlation	,273	,312*	,247	1	,174	,322*	,212	,397*	,318*	,707**
	Sig. (2-tailed)	,084	,047	,120		,276	,040	,184	,010	,043	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KKer_5	Pearson Correlation	,270	,075	,269	,174	1	,667**	,076	-,073	,000	,417**
	Sig. (2-tailed)	,088	,642	,089	,276		,000	,635	,648	1,000	,007



	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KKer_6	Pearson Correlation	,517**	,315*	,310*	,322*	,667**	1	,240	,095	,000	,642**
	Sig. (2-tailed)	,001	,045	,048	,040	,000		,131	,557	1,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KKer_7	Pearson Correlation	,441**	,415**	-,006	,212	,076	,240	1	,143	,318*	,619**
	Sig. (2-tailed)	,004	,007	,971	,184	,635	,131		,374	,043	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KKer_8	Pearson Correlation	,186	-,016	,031	,397*	-,073	,095	,143	1	,000	,463**
	Sig. (2-tailed)	,244	,922	,846	,010	,648	,557	,374		1,000	,002
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KKer_9	Pearson Correlation	,187	,229	,000	,318*	,000	,000	,318*	,000	1	,403**
	Sig. (2-tailed)	,241	,150	1,000	,043	1,000	1,000	,043	1,000		,009
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
JUMLAH	Pearson Correlation	,681**	,550**	,383*	,707**	,417**	,642**	,619**	,463**	,403**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,014	,000	,007	,000	,000	,002	,009	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## LAMPIRAN 4

### UJI RELIABILITAS

#### 4.1 Reliabilitas *Employee Engagement*

##### 5. Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	41	100,0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	18

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EE_1	53,29	22,412	,404	,883
EE_2	53,41	22,949	,315	,886
EE_3	53,32	22,022	,604	,877
EE_4	53,29	22,062	,563	,878
EE_5	53,32	21,672	,702	,874
EE_6	53,22	21,176	,724	,872
EE_7	53,37	21,438	,631	,875
EE_8	53,20	21,261	,684	,874
EE_9	53,32	21,772	,674	,875
EE_10	53,20	21,411	,648	,875
EE_11	53,51	22,356	,449	,882
EE_12	53,46	22,555	,404	,883
EE_13	53,29	21,462	,629	,876
EE_14	54,00	22,700	,246	,892
EE_15	53,41	21,899	,406	,885
EE_16	53,37	22,088	,552	,879
EE_17	53,20	22,111	,479	,881

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EE_1	53,29	22,412	,404	,883
EE_2	53,41	22,949	,315	,886
EE_3	53,32	22,022	,604	,877
EE_4	53,29	22,062	,563	,878
EE_5	53,32	21,672	,702	,874
EE_6	53,22	21,176	,724	,872
EE_7	53,37	21,438	,631	,875
EE_8	53,20	21,261	,684	,874
EE_9	53,32	21,772	,674	,875
EE_10	53,20	21,411	,648	,875
EE_11	53,51	22,356	,449	,882
EE_12	53,46	22,555	,404	,883
EE_13	53,29	21,462	,629	,876
EE_14	54,00	22,700	,246	,892
EE_15	53,41	21,899	,406	,885
EE_16	53,37	22,088	,552	,879
EE_17	53,20	22,111	,479	,881
EE_18	53,54	21,955	,408	,885

**4.2 Reliabilitas Karakteristik Pekerjaan**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	41	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,745	8

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK_1	21,51	3,356	,475	,711
KK_2	21,56	3,752	,295	,744
KK_3	21,39	3,794	,346	,734
KK_4	21,39	3,744	,234	,760
KK_5	21,54	3,305	,554	,696
KK_6	21,44	3,452	,584	,696
KK_7	21,46	2,955	,582	,687
KK_8	21,46	3,605	,518	,709

#### 4.3 Reliabilitas Kompensasi

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	41	100,0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,796	12

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ko_1	32,54	8,855	,291	,796
Ko_2	32,41	8,549	,410	,784
Ko_3	32,56	7,852	,513	,774
Ko_4	32,68	9,072	,269	,796
Ko_5	32,39	8,344	,614	,766
Ko_6	32,46	8,605	,707	,766

Ko_7	32,54	8,055	,422	,786
Ko_8	32,27	8,651	,399	,785
Ko_9	32,59	8,199	,484	,776
Ko_10	32,44	8,752	,434	,782
Ko_11	32,34	8,980	,434	,783
Ko_12	32,34	8,780	,536	,776

#### 4.4 Reliabilitas Kepuasan Kerja

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	41	100,0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,700	9

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kker_1	23,85	3,328	,589	,631
KKer_2	23,78	3,676	,466	,661
KKer_3	23,73	3,851	,236	,700
KKer_4	23,66	3,230	,522	,640
KKer_5	23,90	3,790	,295	,688
KKer_6	23,85	3,528	,562	,644
KKer_7	23,76	3,439	,393	,671
KKer_8	23,41	3,699	,187	,724
KKer_9	23,71	4,012	,237	,696

**LAMPIRAN 5**

**ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF**

**Descriptive Statistics**

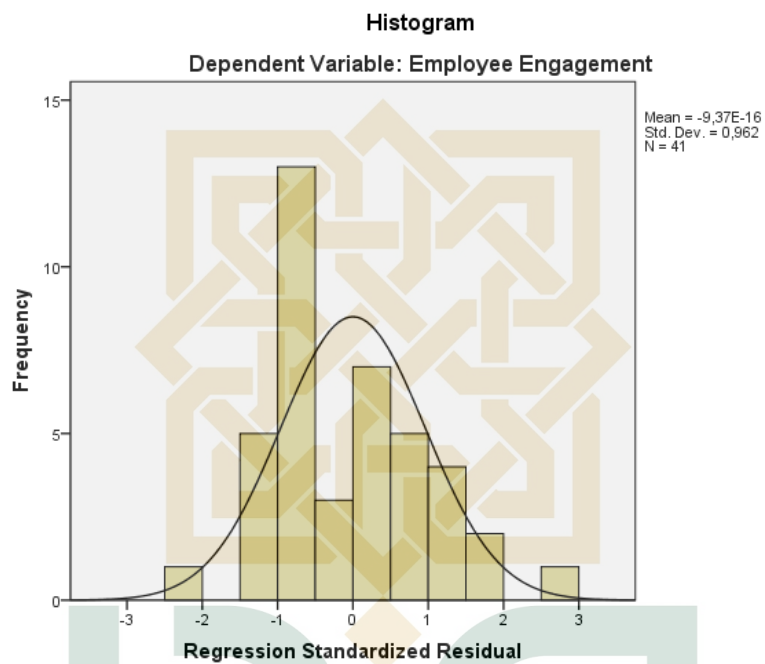
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Y	41	50	72	2317	56,51	4,945	24,456
X1	41	21	32	1006	24,54	2,099	4,405
X2	41	28	44	1452	35,41	3,162	9,999
X3	41	24	35	1222	29,80	2,159	4,661
Valid N (listwise)	41						



**LAMPIRAN 6**

**UJI ASUMSI KLASIK**

**6.1 Uji Normalitas**



**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,75168878
Most Extreme Differences	Absolute	,172
	Positive	,172
	Negative	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z		1,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,178

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## 6.2 Uji Multikoloniaritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18,323	9,588		1,911	,064		
Karakteristik Kerja	1,182	,375	,502	3,153	,003	,615	1,626
Kompensasi	,395	,250	,252	1,582	,122	,611	1,638
Kepuasan Kerja	-,161	,326	-,070	-,493	,625	,768	1,303

a. Dependent Variable: Employee Engagement

## 6.3 UJI HETEROSDASKISITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,379	5,046		,075	,940
Karakteristik Kerja	-,119	,208	-,118	-,572	,571
Kompensasi	,178	,136	,266	1,301	,201
Kepuasan Kerja	-,026	,185	-,026	-,141	,889

a. Dependent Variable: RES2



## LAMPIRAN 7

### HASIL ANALISIS ANALISIS LINEAR BERGANDA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18,496	9,147		2,022	,050
	Karakteristik Kerja	1,201	,377	,510	3,182	,003
	Kompensasi	,398	,247	,254	1,608	,116
	Kepuasan Kerja	-,207	,335	-,088	-,618	,540

a. Dependent Variable: Employee Engagment

## LAMPIRAN 8

### UJI HIPOTESIS

#### 8.1 Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,496	9,147		2,022	,050
Karakteristik Kerja	1,201	,377	,510	3,182	,003
Kompensasi	,398	,247	,254	1,608	,116
Kepuasan Kerja	-,207	,335	-,088	-,618	,540

a. Dependent Variable: Employee Engagament

#### 8.2 Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	417,336	3	139,112	9,176	,000 <sup>a</sup>
	Residual	560,907	37	15,160		
	Total	978,244	40			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Karakteristik Kerja

b. Dependent Variable: Employee Engagament

#### 8.3 Uji R<sup>2</sup>

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653 <sup>a</sup>	,427	,380	3,894

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Karakteristik Kerja

**LAMPIRAN 9**



## **LAMPIRAN 10**

### **CURRICULUM VITAE**



#### **A. Biodata Pribadi**

1. Nama : Ian Aulia Latifah Hanim
2. Tempat, tanggal lahir : Sleman, 8 Juli 1997
3. Jenis kelamin : Perempuan
4. Domisili : Kalibening RT 02/ RW 18, Tirtomartani, Kalasan,  
Sleman
5. Jurusan : Perbankan Syariah
6. No. Hp : 081377997225
7. Email : [ianaulialatifahanim@gmail.com](mailto:ianaulialatifahanim@gmail.com)

#### **B. Riwayat Pendidikan**

##### Pendidikan Formal

- a) Lulus TK AL-Karimah III - Bekasi (2002)
- b) Lulus SD N 142 OKU- Ogan Komering Ulu, Sum-sel (2006)
- c) Lulus SMP Muhammadiyah Lubuk Banjar - Ogan Komering Ulu,  
Sum-sel (2012)
- d) Lulus SMA N 14 OKU - Ogan Komering Ulu, Sum-sel (2015)