

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI, DAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP *JOB PERFORMANCE*
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Kasus BTN Syariah Cabang Yogyakarta)**



SKRIPSI

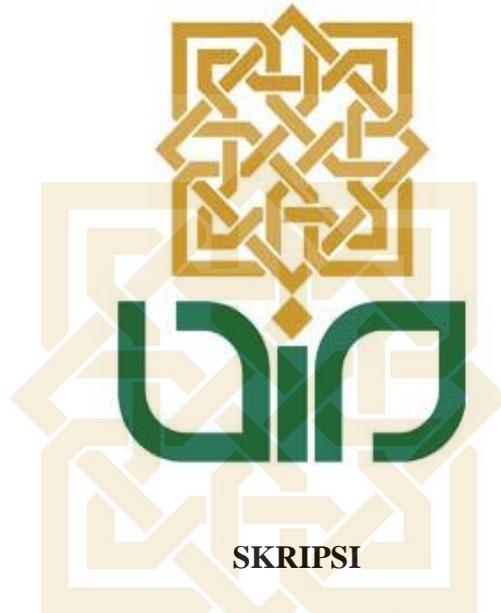
**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH :

**YUAN ADELINTANG KURNIADITA
NIM. 15820090**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI, DAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP *JOB PERFORMANCE*
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Kasus BTN Syariah Cabang Yogyakarta)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH :

**YUAN ADELINTANG KURNIADITA
NIM. 15820090**

DOSEN PEMBIMBING:

**JOKO SETYONO, S.E., M.Si.
NIP. 19730702 200212 1 003**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. MarsdaAdisucipto, Telp (274) 589621, 512474, Fax. (274) 586117
E-mail: febi@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-344/Un.02/DEB/PP.00.9/02/2019

Skripsi/tugas akhir dengan judul: “Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan *Employee Engagement* terhadap *Job Performance* Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus BTN Syariah Cabang Yogyakarta)”

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Yuan Adelintang Kurniadita
NIM : 15820090
Telah dimunaqasyahkan pada : Rabu, 6 Februari 2019
Nilai Munaqasyah : A

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

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang

Joko Setyono, S.E., M.Si.
NIP. 19730702 200212 1 003

Penguji I

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
NIP. 19661119 199203 1 002

Penguji II

Jaahat Faradis, S.H.I., M.A.
NIP. 19840523 201101 1 008

Yogyakarta, 7 Februari 2019

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dekan,



Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag
NIP. 19670518 199703 1 003

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Yuan Adelintang Kurniadita

Lamp : 1

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
di Yogyakarta**

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

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

Nama : Yuan Adelintang Kurniadita

NIM : 15820090

Judul Skripsi : “Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan *Employee Engagement* terhadap *Job Performance* Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus: BTN Syariah Cabang Yogyakarta)”

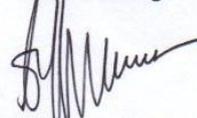
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini, kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Wasaalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 29 Januari 2019

Pembimbing I



**Joko Setyono, S.E., M.Si.
NIP. 19730702 200212 1 003**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yuan Adelintang Kurniadita

NIM : 15820090

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan *Employee Engagement* terhadap *Job Performance* Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus: BTN Syariah Cabang Yogyakarta)**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 23 Jumadil Awwal 1440

29 Januari 2019

Penyusun



Yuan Adelintang Kurniadita
NIM. 15820090

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yuan Adelintang Kurniadita
NIM : 15820090
Jurusan/Program Studi : 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 Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan *Employee Engagement* terhadap *Job Performance* Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus BTN Syariah Cabang Yogyakarta)”

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

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 29 Januari 2019
Yang Menyatakan,



(Yuan Adelintang Kurniadita)

MOTTO

Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).

-Q.S.Al-Insyirah (94): 7-

**Momentum adalah hal yang tidak kekal,
selalu naik dan turun.**

**Jika kamu tidak menangkap momentum itu di saat terbaiknya,
kamu akan kehilangannya.**

-Nadiem Makarim-

**Satukan niat dan aksi dalam ruang konsistensi
untuk gapai ekspektasi**

-Yuan Adelintang Kurniadita-

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan karya tulis ini.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Yang tercinta Ayahanda Edi Sulianto & Ibunda Sri Hartati

Terima kasih atas semua lantunan doa tulus, cinta dan kasih, pengorbanan, motivasi, dan saran yang tak henti-hentinya tercurah sampai detik ini. Karena atas ridha kalian, Allah memudahkan setiap langkah yang kutempuh.

Yang tersayang adinda Raydinda Laili Shofa

Yang terkasih keluarga besar Kakek dan Nenek Muharis

Terima kasih atas semua doa yang teruntai dan *support* yang tak henti diberikan
Terima kasih atas semua kasih sayang dan keceriaan selama ini.

Yang tak terganti sahabat setiaku Larasati, Ainun, Lutfiana, Wafi

Teman-teman angkatan 2015 prodi Perbankan Syariah

Teman-teman KKN kelompok 36 angkatan 96

Terima kasih atas semua doa, *support*, kasih, dan keceriaan yang selama ini hadir di antara kita. Terima kasih sudah mendengarkan keluh kesahku dan sudah hadir setiap saat di masa indah dan kelamku.

Yang terhormat bapak/ibu dosen Perbankan Syariah

Terima kasih telah senantiasa memberikan ilmu, doa, dan *support* dari awal hingga terciptanya karya tulis ini.

Almamater tercinta UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

yang turut dalam pembentukan pribadi yang lebih baik, dewasa dalam berpikir, berucap, dan berperilaku.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi huruf atau kata-kata Arab yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini menggunakan pedoman Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	Be
ت	Tā'	T	Te
ث	Śā'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	S	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta'	T	Te (dengan titik di bawah)

ظ	Za'	Z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

دَعْتَمَدَّ	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
دَعَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbuttah

Semua ta' marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal, maupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti 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.

تمكح	Ditulis	<i>Hikmah</i>
قلاء	Ditulis	<i>'illah</i>
تمركا لاوايلاء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---◌◌---	Fathah	Ditulis	A
---◌◌---	Kasrah	Ditulis	I
---◌◌---	Dammah	Ditulis	U
ل ع ف	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ز ك	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
ذ ه ب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
اجهتيا	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
يسنت	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
ميرك	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U

رفضو	Ditulis	<i>Furud</i>
------	---------	--------------

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
مكئيب	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
وقل	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Aposotrof

أُمَّتْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أُدْعَتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
مَتْرَكْتُمْ نَفْئًا	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

ارْقُلْنَا	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْيَقْلَس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyyah tersebut

الْمَسْلَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
-------------	---------	-----------------

اسمّشلا	Ditulis	<i>Asy-syams</i>
---------	---------	------------------

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنّة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbal'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir yang merupakan salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Muhammad SAW, pembawa kebenaran serta petunjuk. Berkat beliauah kita semua dapat menikmati kehidupan yang damai penuh keselamatan dan keberkahan. Semoga kita senantiasa termasuk orang yang mendapatkan syafaatnya di *yaumul qiyamah* kelak. Aamiin...

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmudah Hanafi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Alex Fahrur Riza, S.E., M.Sc., selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing selama masa perkuliahan hingga akhir semester.

5. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran, serta memberikan motivasi selama menyusun skripsi ini.
6. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si. dan Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A. selaku dosen penguji yang sudah memberikan kritik dan saran terhadap penelitian ini.
7. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan yang berharga untuk penulis selama menempuh pendidikan tinggi.
8. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
9. Bapak Fandi selaku kepala HRD BTN Syariah Cabang Yogyakarta yang telah memberikan izin bagi penulis untuk melaksanakan penelitian skripsi.
10. Ayahanda tercinta Bapak Edi Sulianto dan Ibunda Sri Hartati serta adinda tersayang Raydinda Laili Shofa serta seluruh keluarga besar Kakek dan Nenek Muharis yang telah memberikan doa, kasih sayang, dukungan, dan saran kepada penulis selama menempuh pendidikan tinggi sampai pada akhirnya mampu menyelesaikan tugas akhir ini.
11. Bapak Prof. Dr. FX. Sugiyanto yang telah memberikan dukungan dan saran kepada penulis.

12. Seluruh teman-teman Program Studi Perbankan Syariah 2015, khususnya PS B yang telah bersama-sama menempuh pendidikan tinggi dan memberikan doa dan dukungannya kepada penulis.
13. Sahabat tercinta Larasati, Ainun, Lutfiana, dan Wafi yang telah memberikan doa, dukungan, saran, serta pendampingan kepada penulis dari awal perjalanan menempuh perkuliahan sampai detik ini.
14. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu demi satu.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka semua dengan rahmat dan karunia-Nya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat sebagai sumber literasi khususnya di bidang Perbankan Syariah, untuk setiap pembacanya. Aamiin ya rabbal alamiin..

Yogyakarta, 30 Januari 2019

Penulis,



Yuan Adelintang Kurniadita
NIM. 15820090

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
ABSTRACT	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
D. Sistematika Pembahasan	12
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Landasan Teori.....	15
1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	15
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	15
2. <i>Job Performance</i> Karyawan	15
a. Pengertian <i>Job Performance</i> Karyawan	15
b. Urgensi <i>Job Performance</i> Karyawan.....	16
c. Pengukuran <i>Job Performance</i> Karyawan	17
d. Teori <i>Job Performance</i> Karyawan dalam Pandangan Islam	18
3. Pelatihan Kerja	19
a. Pengertian Pelatihan Kerja.....	19
b. Urgensi Pelatihan Kerja	20
c. Tahap Pelaksanaan Pelatihan Kerja	20
d. Metode Pelatihan Kerja	24
e. Indikator Pelatihan Kerja	26
4. Kompensasi	28
a. Pengertian Kompensasi.....	28
b. Sistem Kompensasi yang Efektif	28

c. Jenis Kompensasi.....	30
5. <i>Employee Engagement</i>	31
a. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	32
b. Indikator <i>Employee Engagement</i>	33
c. Tingkatan <i>Employee Engagement</i>	34
6. Kepuasan Kerja.....	36
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	36
b. Penilaian Kepuasan Kerja	36
c. Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam.....	38
B. Telaah Pustaka	38
C. Kerangka Berpikir	45
D. Hipotesis Penelitian.....	46
1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	46
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	47
3. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	47
4. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap <i>Job Performance</i> Karyawan ...	48
5. Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Job Performance</i> Karyawan	49
6. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Job Performance</i> Karyawan.....	50
7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Job Performance</i> Karyawan...	51
8. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap <i>Job Performance</i> Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i>	51
9. Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Job Performance</i> Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i>	53
10. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Job Performance</i> Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> ..	54
BAB III METODE PENELITIAN	56
A. Jenis Penelitian.....	56
B. Sifat Penelitian	56
C. Populasi dan Sampel	56
1. Populasi	56
2. Sampel	56
D. Definisi Operasional Variabel.....	57
1. Variabel Dependen	58
2. Variabel Independen.....	58
3. Variabel <i>Intervening</i>	59
E. Teknik Pengumpulan Data.....	59
1. Kuesioner.....	59
2. Wawancara	60

3. Dokumentasi.....	60
F. Instrumen Penelitian.....	60
1. Indikator Variabel.....	61
2. Skala Likert	62
G. Teknik Pengujian Instrumen Penelitian	64
1. Uji Validitas.....	64
2. Uji Reliabilitas	64
H. Teknik Analisis Data.....	65
1. Uji Asumsi Klasik	65
2. Analisis Deskriptif.....	67
3. Uji Analisis Jalur	68
4. Uji Hipotesis	69
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	72
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	72
1. Tempat dan Waktu Penelitian	72
B. Karakteristik Responden	73
1. Jenis Kelamin Responden.....	73
2. Usia Responden	74
3. Jabatan Responden	75
4. Pendidikan Terakhir Responden.....	76
5. Masa Kerja Responden	77
C. Hasil Penelitian	78
1. Uji Instrumen Penelitian.....	78
a. Uji Validitas	78
b. Uji Reliabilitas	82
2. Teknik Analisis Data	83
a. Uji Asumsi Klasik.....	83
b. Analisis Deskriptif	89
c. Uji Hipotesis	91
D. Pembahasan.....	99
1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	99
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	102
3. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	104
4. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap <i>Job Performance</i> Karyawan ...	105
5. Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Job Performance</i> Karyawan	108
6. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Job Performance</i> Karyawan.....	110
7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Job Performance</i> Karyawan...	112
8. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap <i>Job Performance</i> Karyawan	

dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i>	114
9. Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Job Performance</i> Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i>	116
10. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Job Performance</i> Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> ..	118
BAB V PENUTUP	122
A. Kesimpulan	122
B. Saran.....	124
DAFTAR PUSTAKA	126
LAMPIRAN	130



DAFTAR TABEL

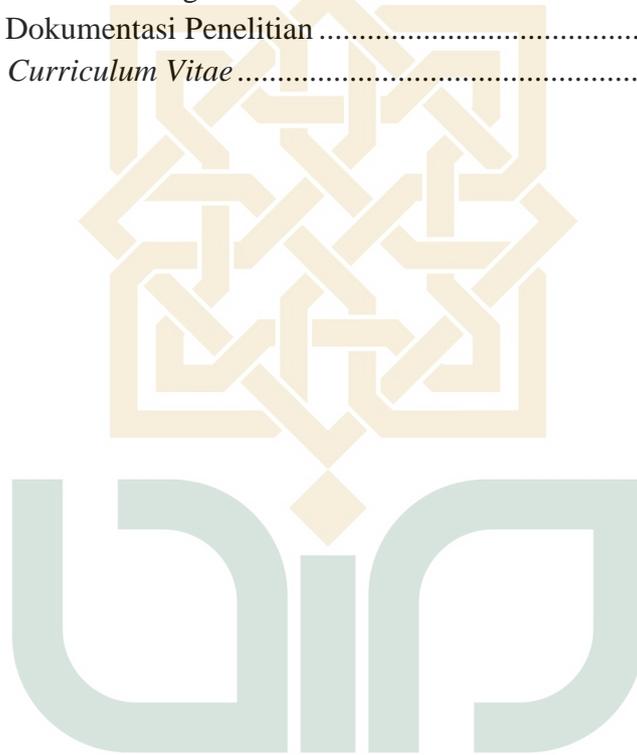
Tabel 2.1	Ringkasan Telaah Pustaka.....	39
Tabel 3.1	Skala Likert	62
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	63
Tabel 4.1	Tabel Penyebaran Kuesioner.....	72
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden	73
Tabel 4.3	Usia Responden.....	74
Tabel 4.4	Jabatan Responden	75
Tabel 4.5	Pendidikan Terakhir Responden	76
Tabel 4.6	Masa Kerja Responden.....	77
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja	79
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	79
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Employee Engagement</i>	80
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	80
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job Performance</i> Karyawan	81
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas	82
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas Persamaan 1	83
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas Persamaan 2	84
Tabel 4.15	Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1	85
Tabel 4.16	Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2	86
Tabel 4.17	Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1	87
Tabel 4.18	Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2	87
Tabel 4.19	Hasil Uji Autokorelasi Persamaan 1	88
Tabel 4.20	Hasil Uji Autokorelasi Persamaan 2	89
Tabel 4.21	Statistik Deskriptif.....	89
Tabel 4.22	Hasil Koefisien Determinasi Persamaan 1	92
Tabel 4.23	Hasil Koefisien Determinasi Persamaan 2	92
Tabel 4.24	Hasil Uji F Persamaan 1	93
Tabel 4.25	Hasil Uji F Persamaan 2.....	94
Tabel 4.26	Hasil Uji Analisis Jalur Pengaruh Langsung	95
Tabel 4.27	Hasil Uji Analisis Jalur Pengaruh Tidak Langsung	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	45
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	I
Lampiran 2 Data Jawaban Responden	VIII
Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS 21	XIII
Lampiran 4 Daftar Pertanyaan Wawancara.....	XXXIII
Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian.....	XXXIV
Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian	XXXV
Lampiran 7 <i>Curriculum Vitae</i>	XXXVII



ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah elemen penting sebagai motor penggerak dalam kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola secara intensif dan komprehensif sejak perencanaan, penerimaan, dan pengembangan. Kontribusi optimalnya dalam *job performance* sangat diperlukan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Program pelatihan kerja, sistem kompensasi, *employee engagement*, dan kepuasan kerja adalah faktor penentu *job performance* karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, dan *employee engagement* terhadap *job performance* karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini merupakan penelitian survei di BTN Syariah Cabang Yogyakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 35 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah *non probability sampling*, sedangkan teknik pengambilan sampelnya adalah *purposive sampling*. Hasil uji F dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, kompensasi, dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan *job performance* karyawan. Hasil uji t terhadap *job performance* karyawan dan hasil uji t terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang sama, bahwa hanya variabel pelatihan kerja yang tidak berpengaruh, sedangkan variabel lain berpengaruh positif signifikan. Analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance* karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, sedangkan variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Pelatihan Kerja, Kompensasi, *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja, *Job Performance* Karyawan

ABSTRACT

Human resources are an important element as a driving force in the company's operations. Therefore, human resources must be managed intensively and comprehensively since planning, receiving, and developing. The optimal contribution in job performance is very necessary to achieve company success. Job training programs, compensation systems, employee engagement, and job satisfaction are factors that influence employee job performance. This study aims to analyze the effect of job training, compensation, and employee engagement on employee job performance with job satisfaction as an *intervening* variable. This research is a survey research at BTN Syariah Branch Yogyakarta. The sample used in the study was 35 respondents. The research method used is non probability sampling, while the sampling technique is purposive sampling. The results of the F test in the study show that job training, compensation, and employee engagement variables simultaneously affect job satisfaction and employee job performance. The results of the t test on the employee job performance and the results of the t test on job satisfaction show the same results, that only the job training variables are not influential, while the other variables have a significant positive effect. Path analysis shows that compensation and employee engagement variables have a significant positive effect on employee job performance with job satisfaction as an *intervening* variable, while job training variables have no effect.

Keywords: Human Resources, Job Training, Compensation, Employee Engagement, Job Satisfaction, Employee Job Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki tahun 2018, *market share* perbankan syariah diprediksi mengalami peningkatan. Prediksi tersebut didasari oleh keberpihakan pemerintah dengan regulasinya yang semakin kompleks serta didukung oleh peningkatan jumlah Badan Usaha Syariah (BUS) dan Unit Usaha Syariah (UUS). Hal ini juga berkaitan dengan konversi Bank NTB (Nusa Tenggara Barat) yang semula menggunakan sistem konvensional ke sistem syariah. DPRD NTB mengesahkan peraturan daerah (perda) konversi Bank NTB menjadi Bank NTB Syariah pada rapat paripurna di Gedung DPRD NTB, Jalan Udayana, Mataram, NTB, pada Senin (26/3) kemarin.¹

Meskipun demikian, hingga bulan September 2018, *market share* perbankan syariah baru mencapai 5,7%. Pangsa pasar atau *market share* perbankan syariah Indonesia masih jauh tertinggal dibandingkan negara tetangga, Malaysia, yang mencapai angka 9%. Di samping itu, Indonesia justru merupakan negara dengan jumlah penduduk muslim terbesar atau sebagai mayoritas.²

Rendahnya pangsa pasar perbankan syariah di Indonesia tersebut juga dibahas dalam berbagai penelitian. Berdasarkan pemaparan dari penelitian Safira Dwi Darma (2016), pada penyampaian *outlook* perbankan syariah tahun

¹ <https://republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi>, diakses pada tanggal 30 September 2018.

² <https://infobanknews.com>, diakses pada tanggal 29 September 2018.

2014 memuat penjelasan bahwa salah satu kendala percepatan *market share* (5,25%-6,25%) perbankan syariah pada akhir tahun 2014 adalah faktor SDM (Sumber Daya Manusia), baik dari sisi minimnya jumlah SDM perbankan syariah, maupun kualitasnya yang masih rendah.

Outlook perbankan syariah sejak tahun 2014 yang dimuat dalam penelitian tersebut juga sejalan dengan fenomena yang terjadi hingga saat ini. Besarnya peluang kemajuan perbankan syariah di Indonesia yang mayoritas penduduknya Muslim justru belum diimbangi dengan tingkat kinerja atau *job performance* karyawan yang memadai dilihat dari kompetensinya. Belum ada sinergi yang kuat untuk melakukan percepatan pengembangan karyawan. Hal ini menimbulkan suatu *gap* dalam perkembangan bisnis perbankan syariah sebagai solusi keuangan syariah yang saat ini sedang gencar dikembangkan di seluruh dunia dalam sektor *halal finance*.³

Gap tersebut harus diminimalisir dan bahkan perlu dihilangkan agar *market share* perbankan syariah dapat diimbangi dengan tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai. Dengan demikian, peningkatan kualitas SDM sangat diperlukan sebagai langkah pengoptimalan *job performance* karyawan perbankan syariah demi peningkatan *market share* perbankan syariah, sehingga bisa bersaing secara global di sektor *halal finance*.

Kinerja atau *job performance* pada dasarnya merupakan apa yang dihasilkan seorang karyawan dari perilaku kerjanya. Biasanya orang yang *level performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif dan sebaliknya,

³ m.republika.co.id, diakses pada tanggal 12 November 2018.

orang yang *level of performance*-nya rendah dikatakan tidak produktif atau *ber-performance* rendah (Asad, 1983). Kinerja adalah hasil kerja, baik secara kualitas, maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002: 22).

Untuk itu, sumber daya manusia perbankan syariah merupakan kunci utama karena menjalankan kegiatan operasional. Sebaik apapun sarana dan prasarana perusahaan, SDM merupakan motor penggerak yang harus dioptimalkan. SDM dinilai berkualitas jika mampu berkontribusi positif terhadap suatu perusahaan sesuai bidang pekerjaannya. Efektivitas dan produktivitas kerja harus diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meminimumkan risiko.

Karyawan bekerja secara produktif atau tidak, tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis, serta keperilakuan lainnya (Handoko, 2014: 193). Dengan demikian, bisa diartikan bahwa *gap* tersebut bisa diminimalisir, bahkan dihilangkan dengan pengoptimalan beberapa aspek yang berpengaruh positif pada *job performance*. Oleh karena itu, dalam penelitian *job performance* ini, peneliti mengambil tiga variabel bebas, yaitu pelatihan kerja, kompensasi, dan *employee engagement* dengan satu variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja.

Pelatihan kerja karyawan mampu menghilangkan *gap* tersebut. Pelatihan karyawan atau *training* dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin

(Handoko, 2014: 104). Hal tersebut berarti bahwa pelatihan kerja karyawan menjadi dasar dan pedoman bagi perusahaan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan bagi karyawan dalam menjalani suatu pekerjaan tertentu, sehingga menghasilkan *job performance* yang optimal.

Setelah melalui program pelatihan, kompetensi karyawan akan meningkat dan memudahkan dalam menjalankan pekerjaan, sehingga karyawan bisa memperoleh kepuasan kerja untuk meningkatkan *job performance* karyawan. Hal ini dijelaskan dalam penelitian Yanuar Yogatama (2013) yang menyatakan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance* karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian dari Citraningtyas dan Indi Djastuti (2017) juga menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Selain membutuhkan pelatihan kerja, karyawan juga membutuhkan kompensasi untuk mendukung *job performance* yang positif dan sesuai dengan standar pekerjaan dalam jabatannya. Menurut (Rivai, 2009: 741), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya

manusianya (Handoko, 2014: 155). Pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan sebenarnya dapat meningkatkan kinerja karyawan (Moeheriono, 2014: 268). Pemberian nilai kinerja yang baik diiringi dengan pemberian kompensasi yang baik, dapat meningkatkan kesadaran karyawan bahwa perilakunya dinilai dan dihargai, sehingga karyawan akan selalu berusaha memperbaiki perilakunya (Moeheriono, 2014: 249). Berdasarkan penelitian Bimo Hardianto (2017), kompensasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Rojikin (2015) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Menurut landasan teori dan kajian penelitian tersebut, pemberian kompensasi yang sesuai akan memberikan kesadaran kepada karyawan dengan rasa senang dan kepuasan atas pekerjaannya, sehingga dapat memicu *feedback* positif dari karyawan berupa *job performance* yang optimal sebagai bentuk dari kepuasan karena kemampuan, keterampilan, dan potensinya dihargai oleh perusahaan tempatnya bekerja. Dengan demikian, kompensasi berperan penting dalam peningkatan *job performance* dan peneliti tertarik meneliti seberapa kuat pengaruh kompensasi terhadap *job performance* melalui kepuasan kerja.

Di samping pemberian pelatihan dan kompensasi tersebut, komitmen karyawan (*employee engagement*) juga dibutuhkan agar karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaannya secara optimal. Para praktisi organisasi dan para peneliti menjadikan topik *employee engagement* ini penting karena

diketahui dapat meningkatkan *job performance* karyawan. Pegawai yang *engaged* tidak hanya memberikan kontribusi lebih, tetapi juga lebih loyal dan karenanya lebih kecil kemungkinannya untuk secara sukarela meninggalkan organisasi (Macey dan Schneider, 2008).

Menurut (Albrecht, 2010), *employee engagement* adalah hasrat anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka di mana mereka bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosi selama melakukan pekerjaan. Menurut penelitian Fattiah Fauziah (2016), *employee engagement* merupakan salah satu faktor *human capital* yang akan membuat perusahaan atau organisasi berjalan dan berkembang dengan baik dan pesat. Dalam penelitiannya, dinyatakan pula bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan mempunyai keterikatan pada level *engaged* yang berarti bersedia bekerja melebihi target.

Employee engagement yang tinggi akan mengarahkan karyawan untuk berkontribusi secara aktif karena sadar akan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi melalui pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Karyawan yang komitmen juga senang dan puas menjalankan pekerjaannya, sehingga mampu mengoptimalkan *job performance* yang dimilikinya.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, *employee engagement* ini menarik untuk diteliti karena merupakan komitmen individu yang mendasari terciptanya komitmen organisasi yang nantinya akan menghasilkan *job performance* optimal disertai kepuasan kerja karena rela mengekspresikan diri secara total dalam pekerjaannya. Jadi, peneliti ingin mengetahui seberapa besar

pengaruh *employee engagement* terhadap *job performance* karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediatornya.

Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem nilai pada dirinya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2014: 193).

Dengan demikian, kepuasan kerja bisa diartikan sebagai hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa besar pekerjaan mereka memberikan *feedback* kepadanya atas kontribusi yang dilakukannya. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula *job performance*. Pengaruh kepuasan kerja yang positif signifikan terhadap kinerja atau *job performance* karyawan ini merupakan hasil penelitian terdahulu dari Yanuar Yogatama (2013) dan Safira Dwi Darma (2016).

Berkaitan dengan *job performance* karyawan yang sangat berpengaruh pada *market share* perbankan syariah, PT BTN Syariah sebagai salah satu perusahaan di bidang jasa perbankan syariah menjunjung visi “Menjadi *Strategic Business Unit* BTN yang sehat dan terkemuka dalam penyediaan jasa keuangan syariah dan mengutamakan kemaslahatan bersama.” Dalam pencapaian visinya, BTN Syariah mempunyai beberapa misi, salah satunya adalah memberikan pelayanan jasa keuangan syariah yang unggul dan melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip syariah.

BTN Syariah juga mempunyai nilai perusahaan (*corporate values*) sebagai pedoman dalam keseluruhan kegiatan operasional. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf HRD BTN Syariah Cabang Yogyakarta, BTN Syariah berupaya memberikan keseimbangan pemenuhan kepentingan *stakeholders* agar membentuk *job performance* optimal dengan pencapaian kepuasan kerja yang tinggi melalui pelatihan karyawan yang sesuai jabatan untuk semua karyawan, baik karyawan *fresh graduate*, maupun yang sudah berpengalaman. Keberhasilan pihak BTN Syariah dalam membina karyawan *fresh graduate* ini menjadi poin menarik untuk diteliti, ditambah dengan aspek sistem kompensasi efektif serta *employee engagement* yang dipantau secara berkala untuk mengetahui tingkat kontribusi karyawan dalam bekerja.

Dalam perkembangannya, terdapat berbagai penghargaan sebagai catatan sejarah keberhasilan BTN Syariah dalam *job performance* karyawan. Pada ajang Anugerah Syariah Republika (ASR) 2017, BTN Syariah berhasil menerima penghargaan Kinerja Terbaik *Awards*. Pada tahun yang sama, BTN Syariah kembali meraih *The Best Sharia Business Unit* dalam ajang IBA (*Indonesia Banking Awards*) 2017.⁴

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan *Employee Engagement* terhadap *Job Performance* Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus BTN Syariah Cabang Yogyakarta).”**

⁴ <http://www.btn.co.id/id/Syariah-Home>, diakses pada tanggal 2 Oktober 2018.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka masalah pokok yang dikemukakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah Cabang Yogyakarta?
2. Bagaimana kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah Cabang Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah Cabang Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap *job performance* karyawan BTN Syariah Cabang Yogyakarta?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *job performance* karyawan BTN Syariah Cabang Yogyakarta?
6. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap *job performance* karyawan BTN Syariah Cabang Yogyakarta?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *job performance* karyawan BTN Syariah Cabang Yogyakarta?
8. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap *job performance* karyawan BTN Syariah Cabang Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?
9. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *job performance* karyawan BTN Syariah Cabang Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?

10. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap *job performance* karyawan BTN Syariah Cabang Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah Cabang Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah Cabang Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah Cabang Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap *job performance* karyawan BTN Syariah Cabang Yogyakarta.
5. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *job performance* karyawan BTN Syariah Cabang Yogyakarta.
6. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *job performance* karyawan BTN Syariah Cabang Yogyakarta.
7. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *job performance* karyawan BTN Syariah Cabang Yogyakarta.

8. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap *job performance* karyawan BTN Syariah Cabang Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
9. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *job performance* karyawan BTN Syariah Cabang Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
10. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *job performance* karyawan BTN Syariah Cabang Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Peneliti

Manfaat yang diperoleh peneliti setelah melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai perkembangan perbankan syariah di Indonesia beserta kondisi SDM perbankan syariah saat ini.
- b. Mengetahui pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, dan *employee engagement* terhadap *job performance* karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Manfaat yang bisa diperoleh perusahaan dalam proyek penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Memperoleh informasi seputar perkembangan perbankan syariah beserta pentingnya aspek SDM sebagai motor penggerak dalam mendukung kegiatan operasional perbankan syariah yang berkelanjutan.
 - b. Memperoleh pengetahuan bahwa aspek pelatihan kerja, kompensasi, dan *employee engagement* berperan penting dalam upaya peningkatan kinerja atau *job performance* karyawan serta peran kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* atau perantaranya.
3. Manfaat Bagi Akademisi
- Manfaat yang diperoleh pihak akademisi melalui hasil penelitian ini adalah sebagai bahan referensi dalam penelitian yang akan dilakukan serta sebagai referensi pendukung dalam sistem pembelajaran.
4. Manfaat Bagi Bidang Keilmuan
- Manfaat yang diperoleh akademisi melalui hasil penelitian ini adalah untuk menambah literatur terkait perkembangan perbankan syariah dan kondisi Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aspek penting bagi peningkatan perkembangan industri keuangan perbankan syariah.

D. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan adalah urutan penyajian setiap bab dalam penelitian secara terperinci, jelas, dan singkat, sehingga diharapkan mampu memudahkan dalam memahami penelitian ini. Pembahasan penelitian ini dijelaskan dalam lima bab, yaitu:

Bab I menguraikan latar belakang masalah yang mendasari dilakukannya penelitian. Rumusan masalah juga termasuk dalam bab ini dan dituangkan dalam bentuk pertanyaan penelitian untuk memfokuskan pembahasan. Tujuan serta manfaat penelitian yang merupakan alasan penting dari penelitian juga termasuk di dalam bab ini. Terakhir, bab I memuat sistematika pembahasan yang berisi sistematika penyajian hasil penelitian mulai dari awal hingga akhir penelitian, sehingga memudahkan pemeriksaan seluruh bagian penelitian.

Bab II memuat landasan teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diangkat oleh penulis serta teori pendukung lainnya yang berfungsi sebagai dasar penelitian mengenai *job performance* karyawan, sehingga dapat disusun menjadi hipotesis. Telaah pustaka dalam bab ini menjelaskan tentang penelitian-penelitian terdahulu sebagai acuan dalam penelitian penulis. Selain itu, terdapat penjelasan perbedaan antara penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya. arti penting bab ini adalah untuk memperoleh pemahaman serta kerangka berpikir yang didasari teori untuk melakukan penelitian.

Bab III memuat gambaran cara atau metode yang digunakan menjawab persoalan yang diangkat dalam penelitian. Secara lengkap, bab ini menjelaskan jenis penelitian, sifat penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

Bab IV menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian serta hasil analisis data yang lengkap dengan pembahasannya. Bab ini merupakan

inti penelitian penulis yang memuat interpretasi dari hasil penelitian yang sudah diolah dengan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis, serta pembahasan.

Bab V dalam penelitian ini memuat kesimpulan penelitian dan pengujian hipotesis yang ada pada bab IV. Pada akhir bab ini juga dicantumkan saran untuk pihak perusahaan dan semua pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini serta saran bagi penelitian selanjutnya. Bab V juga membahas mengenai keterbatasan penelitian ini.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan seluruh hasil analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut ini.

1. Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, sistem pelatihan kerja yang diterapkan oleh pihak bank belum mampu memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi persepsi karyawan mengenai kompensasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian, *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat *employee engagement*, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap *job performance* karyawan. Artinya, sistem pelatihan kerja yang diterapkan oleh pihak bank belum mampu memengaruhi tingkat *job performance* karyawan.

5. Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance* karyawan. Artinya, semakin tinggi persepsi karyawan mengenai kompensasi, maka semakin tinggi pula tingkat *job performance* karyawan.
6. Berdasarkan hasil penelitian, *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance* karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat *employee engagement*, maka semakin tinggi pula tingkat *job performance* karyawan.
7. Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance* karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat *job performance* karyawan.
8. Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap *job performance* karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Artinya, sistem pelatihan kerja yang diterapkan oleh pihak bank belum mampu memengaruhi tingkat kepuasan kerja, sehingga tidak memengaruhi tingkat *job performance* karyawan.
9. Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance* karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Artinya, semakin tinggi persepsi karyawan mengenai kompensasi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, sehingga mampu meningkatkan *job performance* karyawan.

10. Berdasarkan hasil penelitian, *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance* karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Artinya, semakin tinggi tingkat *employee engagement*, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, sehingga mampu meningkatkan *job performance* karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan tersebut, peneliti menyampaikan beberapa saran yang berkaitan dengan hasil penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan.

1. Bagi Perusahaan
 - a. BTN Syariah Cabang Yogyakarta harus mengoordinasikan kembali program pelatihan kerja agar lebih efektif dan intensif. Hal ini sangat diperlukan karena pelatihan kerja merupakan fasilitas bagi karyawan untuk mendapatkan bimbingan dan arahan yang sesuai dengan kebutuhan dalam jabatannya dan kebutuhan perusahaan. Program pelatihan kerja yang secara berkala diadakan di wilayah cabang Yogyakarta dinilai bisa lebih efektif dan intensif karena dapat menyesuaikan materi pelatihan dengan kebutuhan perusahaan di wilayah cabang.
 - b. Penerapan sistem kompensasi yang efektif harus dipertahankan karena sudah mampu memenuhi kebutuhan karyawan dan bisa ditingkatkan lagi agar dapat membentuk kepuasan kerja yang tinggi dan *job performance* yang optimal.

c. *Employee engagement* yang sudah mencapai level *engaged* harus dipertahankan agar mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, sehingga dapat mendasari peningkatan kepuasan kerja dan *job performance* yang optimal.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan referensi dan dokumentasi bagi pihak kampus sebagai bahan acuan penelitian berikutnya, selain merujuk pada jurnal dan buku yang sudah ada. Selain itu, pihak kampus juga harus senantiasa meningkatkan kualitas karya hasil penelitian bagi semua mahasiswanya.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menambah variabel independen agar mampu mengetahui faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan *job performance* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Colquitt, Lepine, dan Wesson. 2009. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill International Edition.
- Garson, G. David. 2008. *Path Analysis: Lecture Notes*. Raleigh: North Carolina State University.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisa Butir untuk Instrument*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, Tani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan ke-21. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hellevig, Jon. 2012. *Employee Engagement in Russia, a Preview Version: How to Build a Corporate Culture of Engagement, Customer Focus, and Innovation*. Helsinki: Russia Advisory Group Oy.
- Kasiram, M. 2008. *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN Malang Pers.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Martin, William B. 2005. *Quality Customer Service: Cara Jitu Memikat Hati Pelanggan*. Jakarta: Victory Jaya Abadi.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Cetakan ke-2. Jakarta: Rajawali Press.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. dan Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Edisi 6. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal

- Bakker, Arnold B. dan Wilmar Schaufeli. 2003. *Job Demands and Job Resources as Predictors of Absence Duration and Frequency*. *Journal of Vocational Behavior* 62, Hal.341-356.
- Baron, R. M, dan Kenny, D. A. 1986. *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations*. *Journal of Personality and Social Psychology* 51, Hal.1173-1182.
- Citraningtyas, Nuridha dan Indi Djastuti. 2017. *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Hotel Megaland Solo)*. *Diponegoro Journal of Management* Vol.6 No.4.
- Gallup. 2004. *Study Engaged Employees Inspire Company Innovation*. *Gallup Management Journal*.
- Hughes dan Rog. 2008. *Talent Management, A Strategy for Improving Employee Recruitment, Retention, and Engement within Hospitality Organization*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* Vol.20 No.7.
- Lianasari, dkk. 2017. *Pengaruh Stres Kerja, Employee Engagment, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel*

Intervening pada Karyawan CV. Karya Manunggal Semarang. Jurnal Neo-Bis Vol.11 No.2, Desember 2017.

Nurofia, Fifie. 2009. *Mengenal Employee Management. Jurnal Psikologi Universitas Maranatha Vol.6 No.1.*

Rahmawati. 2013. *Employee Engagement sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan (International Journal Review) Vol.6 No.12, Desember 2013.*

Sayed, M. A., Mohsen, S., dan Hossein, M. 2012. *Investigating Employee's Attitude Toward Organization, Organizational Climate and Employee's Engagement as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior. Australian Journal of Basic and Applied Sciences Vol 6 No.8, Hal.384-393.*

Skripsi

Darma, Safira Dwi. 2016. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Divisi SDI PT Bank BRI Syariah Kantor Pusat.* Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Fauziah, Fattiah. 2016. *Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Inkabiz Indonesia).* Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Hardianto, Bimo. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah Cabang Kota Surakarta.* Skripsi. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Rojikin. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta).* Skripsi. Universitas Negeri Semarang.

Yogatama, Yanuar. 2013. *Analisis Pengaruh Program Pelatihan Karyawan dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Studi Kasus pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Tangerang.* Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Tesis

Sinayangsih, Nurul Bathari. 2016. *Pengaruh Employee Engagement dan Person-Organization Fit pada Kepuasan Kerja Studi Pada PT XYZ*. Tesis. Universitas Gadjah Mada.

Website

<http://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah>, diakses pada tanggal 1 April 2018.

<https://infobanknews.com>, diakses pada tanggal 29 September 2018.

<http://www.btn.co.id/id/Syariah-Home>, diakses pada tanggal 2 Oktober 2018.

m.republika.co.id, diakses pada tanggal 12 November 2018.

