

EFEK KOMPENSASI TERHADAP ENGAGEMENT EMPLOYEE DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA HAPPY SALON NGAWI

Meta Kartika
Universitas PGRI Madiun
metakartika@gmail.com

ABSTRACT

To improve employee performance, it is necessary to conduct research on the effect of compensation on employee performance with job satisfaction as employee engagement. This study aims to determine the effect of compensation on employee engagement at Happy Salon Ngawi, the effect of compensation on job satisfaction at Happy Salon Ngawi, and the effect of compensation on employee engagement with job satisfaction as a mediating variable at Happy Salon Ngawi. The method in this study is a quantitative method. Methods of data collection using observation, interviews, and questionnaires. While the data analysis used the classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, T test, and the coefficient of determination test (R²). The results of this study indicate that there is a direct influence of compensation on employee engagement at Happy Salon Ngawi, so that the first hypothesis is accepted, there is a direct effect of compensation on Job Satisfaction at Happy Salon Ngawi, so the second hypothesis is accepted, and there is compensation for employee engagement with job satisfaction. work as a mediating variable at Happy Salon Ngawi indirectly, so the third hypothesis is accepted.

Keywords: Compensation; Job satisfaction; engagement

ABSTRAK

untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai engagement employee. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap engagement employe pada Happy Salon Ngawi, pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Happy Salon Ngawi, dan pengaruh kompensasi terhadap engagement employe dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Happy Salon Ngawi. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuisioner. Sedangkan analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji Autokolerasi, Uji T, dan uji Koefisien determinasi (R²). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengaruh kompensasi terhadap engagement employe pada Happy Salon Ngawi secara langsung, sehingga hipotesis pertama diterima, terdapat pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Happy Salon Ngawi secara langsung, sehingga hipotesis kedua diterima, dan terdapat kompensasi terhadap engagement employe dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Happy Salon Ngawi secara tidak langsung, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Kata Kunci : Kompensasi; Kepuasan Kerja; engagement employe

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Setiap kegiatan perusahaan manusia selalu berperan aktif karena manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang

potensial, baik pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal (Aziz, 2016). Semua hal yang mencakup sumber daya manusia harus menjadi perhatian bagi pihak manajemen agar para karyawan mempunyai kepuasan kerja yang diwujudkan dalam prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Susetyo, Kusumaningtyas, & Tjahjono, 2014).

Kinerja adalah suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan. Dukungan dari perusahaan terhadap karyawan berupa pengarahan dari seorang pemimpin, dimana komitmen yang diberikan sebagai penyemangat karyawan, tata tertib yang diterapkan, suasana kerja yang nyaman dan sumber daya yang mendukung seperti, menyediakan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai, itu semua sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan berpengaruh pada kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan di lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan serius bagi perusahaan, keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Rosita & Yuniati, 2016). Karena setiap perusahaan tidak dapat berkembang hanya dengan satu atau dua usaha individu, perusahaan dapat berkembang dengan usaha semua anggota dalam perusahaan tersebut (Abbas & Yaqoob, 2009). Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu. Kinerja mengacu pada perbuatan tingkah laku seseorang dalam organisasi (Setiawan, 2013).

Memiliki karyawan yang baik dengan kinerja yang baik tidak menjamin bahwa karyawan akan selalu tampil bagus dalam pekerjaan mereka. Meskipun karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Tulenan, 2015). Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi. Karena sebagian besar karyawan dengan pendidikan yang baik tidak puas dengan pekerjaan dan gaji yang mereka dapatkan sehingga untuk menghentikan permasalahan tersebut perusahaan perlu memberikan kompensasi untuk memotivasi mereka. Dengan kata lain perusahaan menggunakan kompensasi untuk memotivasi karyawan agar memberikan kinerja yang lebih baik (Aslam, Ghaffar, Talha, & Mushtaq, 2015).

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Jika karyawan tidak diberi kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka kerjakan, ketidakpuasan emosional akan berkembang. Ketidakpuasan emosional akan tumbuh seiring

berjalannya waktu membuat karyawan mengeluh saat mereka melakukan pekerjaannya (Muguongo, Muguna, & Muriithi, 2015). Pemberian kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya, membantu dalam pelaksanaan perekrutan, meningkatkan kinerja pekerjaan, dan kepuasan kerja. Dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah perekat yang mengikat karyawan dan pengusaha dalam sektor yang terorganisir, yang disusun lebih lanjut dalam bentuk kontrak atau dokumen hukum yang saling mengikat dan merinci berapa banyak yang harus dibayarkan kepada karyawan dan apa saja komponen paket kompensasi. Penghargaan dan manfaat yang tepat juga merupakan jenis program kompensasi yang penting bagi karyawan (Yamoah, 2014).

Banyak perusahaan mengabaikan pemberian kompensasi dan menganggap bahwa kompensasi tidak lebih dari biaya yang harus diminimalkan. Tanpa menyadari bahwa permasalahan pribadi seperti menurunnya motivasi, kinerja karyawan, disiplin kerja, pergantian karyawan yang tinggi, kepuasan kerja rendah, berkurangnya tanggung jawab berasal dari sistem kompensasi yang tidak proporsional (Sopiah, 2013). Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerjakaryawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Suatu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang bisa menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan bisa memberikan kompensasi secara tepat, sehingga bisa tercapai kepuasan kerja karyawan yang akan meningkatkan kinerja (Retnoningsih, Sunuharjo, & Ruhana, 2016).

Selain kompensasi, hal lain yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan, terkadang di tempat kerja karyawan merasa tidak nyaman, kurang dihargai, dan tidak dapat mengembangkan semua potensi yang dimilikinya, yang secara otomatis membuat mereka tidak mampu untuk fokus dan berkonsentrasi penuh pada pekerjaan mereka. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri (Bawoleh, Pangemanan, & Tielung, 2015). Kepuasan kerja adalah sikap seseorang tentang pekerjaan yang didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya pemimpin, kebijakan dan prosedur, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja (Iis & Yunus, 2016). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku baginya. Semakin tinggi penilaian pada pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi kepuasan dengan pekerjaan tersebut (Laan, Zain, Muis, & Taba, 2016). Jadi, organisasi membutuhkan pekerja secara psikologis melekat pada pekerjaannya, baik sekarang maupun dimasa depan (Bakker et al. 2011). Namun, sifat baik pekerjaan dan organisasi telah berubah karena beberapa masalah seperti teknologi inovasi, faktor demografi (misalnya masalah gender), masalah keluarga (misalnya keseimbangan

kehidupan kerja), kompensasi, masalah psikologis dan kesehatan. Jadi, lingkungan kerja dan organisasi yang berubah ini, penting untuk mempelajari bagaimana keterikatan atau ikatan pekerja dengan pekerjaan berkembang (Van Rossenberg et al., 2018). Ada beberapa ikatan tempat kerja yang dapat dikembangkan pekerja dan salah satunya ditentukan sebagai komitmen (Klein et al., 2012). Mengingat perkembangan ini, komitmen organisasi masih signifikan untuk dipelajari (Van Rossenberg et al., 2018).

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Tingkat kepuasan kerja ditentukan oleh status sosial yang dicapai melalui pekerjaan mereka dan pengalaman mereka di lingkungan kerja (Adeoye & Fields, 2014). Kepuasan kerja juga ditentukan oleh hasil yang mereka dapatkan, sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab yang mereka lakukan. Misalnya, jika karyawan merasa bahwa mereka bekerja jauh lebih keras daripada karyawan yang lain namun mendapatkan upah yang lebih rendah, mereka mungkin akan memiliki sikap negatif terhadap atasan atau rekan kerja mereka. Mereka akan merasa tidak puas dan akan menyebabkan menurunnya produktivitas (Chepkwony, 2014). Sebagian besar perusahaan melakukan survei dan wawancara untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan. Bila tingkat kepuasan karyawan meningkat, maka hal ini akan menguntungkan bagi perusahaan. Ketidakpuasan karyawan memiliki efek buruk terhadap efisiensi dan efektivitas organisasi (Javed et al., 2014).

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

A. Kajian Teori

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan hasil penjualan tenaga para sumber daya manusia (SDM) terhadap organisasi. Namun hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya pada organisasi, maka organisasi sudah sewajarnya menghargai jerih parah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa atau kompensasi yang setimpal kepada mereka. Nawawi, (1.998:315), Mengemukakan Kompensasi bagi organisasi/ perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Indikator Kompensasi

Menurut Badriyah (2015:164) dimensi dan indikator kompensasi dibagi menjadi:

1. Gaji/upah, balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Terdapat beberapa dalam pemberian gaji, yaitu sebagai berikut:

- a. Keadilan dalam pemberian gaji,
 - b. Kelayakan dalam pemberian gaji, dan
 - c. Ketepatan waktu dalam pemberian gaji.
2. Insentif, balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu, yang prestasinya di atas prestasi standar, pemberian insentif dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih bersemangat sehingga produktivitas pegawai meningkat. Terdapat beberapa dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:
 - a. Keadilan dalam pemberian insentif,
 - b. Kelayakan dalam pemberian insentif, dan
 - c. Ketepatan waktu dalam pemberian insentif.
 3. Bonus, balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan satu sekali terima tanpa suatu ikatan pada masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus. Terdapat beberapa dalam pemberian bonus, yaitu sebagai berikut:
 - a. Keadilan dalam pemberian bonus,
 - b. Kelayakan dalam pemberian bonus,
 - c. Ketepatan waktu dalam pemberian bonus.
 4. Tunjangan, pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran di luar jam kerja (sakit, cuti, libur besar), dll. Terdapat beberapa dalam pemberian tunjangan, yaitu sebagai berikut:
 - a. Pemberian tunjangan kesehatan,
 - b. Pemberian tunjangan hari raya, dan
 - c. Pemberian tunjangan kecelakaan.
 5. Fasilitas, program pelayanan pegawai yang berupa fasilitas guna mempermudah pegawai dalam bekerja.
 6. Asuransi, perjanjian antara dua pihak atau lebih, dengan mana pihak penanggung mengikat diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi.

2. Kepuasan Kerja

Wexley dan Yukl berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagai “the way an employee feels about his or her job”. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang

berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Indikator Kepuasan Kerja

Luthans (2008:244) indikator yang dapat digunakan untuk menilai kepuasan kerja yaitu:

1. Pembayaran gaji,

Pegawai menginginkan sistem kompensasi dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapannya. Bila insentif dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

2. Pekerjaan itu sendiri,

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

3. Rekan kerja,

Bagi kebanyakan pegawai kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

4. Promosi,

Promosi terjadi pada saat seorang pegawai berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan pegawai umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian besar karyawan merasa positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin.

5. Penyelia (supervisi)

Supervisi mempunyai peran yang penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan pegawai secara langsung dan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya karyawan lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan.

3. Engagement Employee

Menurut Gibbons, (dalam Hughes dan Rog, 2008) *employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan

kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya. Hubungan yang baik dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, organisasi dimana tempat dia bekerja, manajer yang menjadi atasannya dan memberikan dukungan dan nasehat, atau rekan kerja yang saling mendukung membuat individu dapat memberikan upaya terbaik yang melebihi persyaratan dari suatu pekerjaan.

Indikator Engagement Employee

Menurut Schaudeli, Bakker, dan Salanova (2006) membagi indikator *employee engagement* ke dalam dimensi, yaitu :

1. Vigor

Vigor merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, keinginan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, tidak mudah merasa lelah, dan ketekunan bahkan dalam menghadapi kesulitan (Schhaufel, Bakker, & Salanova, 2006). Menurut Schaufeli & Bakker (2002), *vigor* dapat dinilai dari semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat dari stamina dan energi yang tinggi ketika bekerja, kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja. Hakekatnya, *vigor* merupakan semangat yang ditujukan karyawan melalui tingkat energi dan stamina yang dimiliki karyawan ketika bekerja, kemauan untuk bersungguh-sungguh berusaha melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan walaupun menghadapi kesulitan dalam bekerja.

2. Dedication

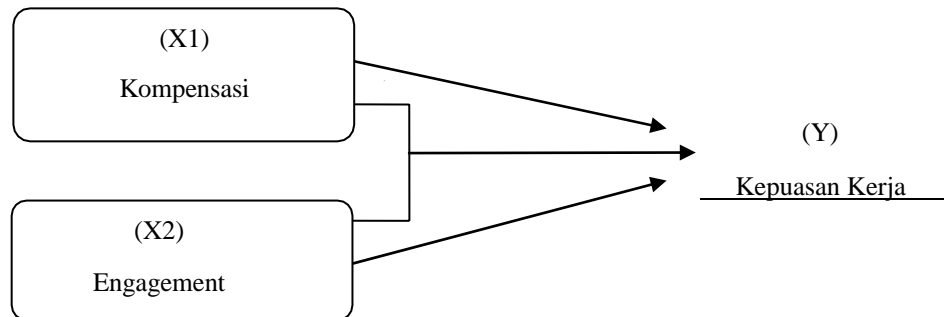
Dedication atau dedikasi merupakan pengabdian diri seorang karyawan untuk pencapaian keberhasilan perusahaan (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Aspek *dedication* meliputi keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan, dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme yang ditandai dengan memperlihatkan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta kebanggaan terhadap pekerjaan (Dicke et al., 2007). Seseorang dengan tingkat *dedication* yang tinggi melihat pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang bermakna, serta merasa antusias dan bangga dalam pekerjaannya (Schafeli & Bakker, 2002). Hakekatnya, *dedication* merupakan pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme, dan kebanggaan terhadap pekerjaan.

3. Absorption

Absorption merupakan aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa

berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Tingkat *absorption* yang tinggi menunjukkan yang bahagia dan menikmati pekerjaan mereka serta tenggelam dalam pekerjaan yang menyebabkan waktu terasa cepat berlalu ketika melakukan pekerjaan (Schaufeli, Bakker, & Salanova 2006).

B. Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hioptesis yang ditetapkan oleh peneliti pada penelitian ini sebagai berikut :

- H₁ : Diduga terdapat pengaruh positif kompensasi berpengaruh terhadap engagement employee pada masa pandemi covid-19 pada happy salon.
- H₂ : Diduga terdapat pengaruh positif kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada masa pandemi covid-19 pada happy salon.
- H₃ : Diduga terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap engagement employee melalui kepuasan kerja pada masa pandemi covid-19 pada happy salon.

METODE PENELITIAN

Mertode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, metode wawancara, dan metode kuesioner.

Teknik analisis yang digunakan antara lain uji validitas dan uji realibitas. Dan uji hipotesis yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji T, dan uji koefisien Determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum Responden

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	Perempuan	39	86,67%
2.	Laki-Laki	6	13,33%
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 45 responden yaitu karyawan Happy Salon Ngawi yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritas adalah perempuan yaitu sebanyak 39 responden atau sebesar 86,67% dan untuk responden laki-laki sebanyak 6 responden atau sebesar 13,33%.

b. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 20 Tahun	7	15,55%
2.	20 – 40 Tahun	30	66,67%
3.	> 40 Tahun	8	17,78%
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 45 responden yaitu karyawan Happy Salon Ngawi yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritas berusia 20 – 40 tahun sebanyak 30 responden atau sebesar 66,867. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan Happy Salon Ngawi termasuk dalam usia produktif.

c. Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 2 tahun	9	15,31%
2.	2 – 5 tahun	12	35,89%
3.	> 5 tahun	24	48,80%
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 45 responden yaitu karyawan Happy Salon Ngawi yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritas sudah bekerja selama > 5 kali yaitu sebanyak 24 responden atau sebesar 53,33%.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas Penelitian

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

No.	Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Kesimpulan
1.	X _{1.1}	0,864	0,000	Valid
2.	X _{1.2}	0,907	0,000	Valid
3.	X _{1.3}	0,924	0,000	Valid

No.	Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Kesimpulan
4.	X _{1.4}	0,455	0,002	Valid
5.	X _{1.5}	0,937	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa semua pengujian terhadap soal variabel X1 yaitu variabel kompensasi menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 5 soal angket yang diperoleh adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan memiliki nilai koefisien korelasi (dalam *pearson correlation*) > 0,294 dan nilai signifikansi < 0,05, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini. Untuk uji validitas variabel kepuasan kerja (Z) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Kesimpulan
1.	Z _{1.1}	0,953	0,000	Valid
2.	Z _{1.2}	0,969	0,000	Valid
3.	Z _{1.3}	0,979	0,000	Valid
4.	Z _{1.4}	0,884	0,000	Valid
5.	Z _{1.5}	0,464	0,001	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa semua pengujian terhadap soal variabel Z yaitu variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 5 soal angket yang diperoleh adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan memiliki nilai koefisien korelasi (dalam *pearson correlation*) > 0,294 dan nilai signifikansi < 0,05, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini. Untuk uji validitas variabel engagement employe (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Engagement Employe (Y)

No.	Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Kesimpulan
1.	Y _{1.1}	0,918	0,000	Valid
2.	Y _{1.2}	0,953	0,000	Valid
3.	Y _{1.3}	0,610	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa semua pengujian terhadap soal variabel Y yaitu variabel engagement employe menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 3 soal angket yang diperoleh adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan memiliki nilai koefisien korelasi (dalam *pearson correlation*) > 0,294 dan nilai signifikansi < 0,05, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas Penelitian

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,891	,878	5

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, suatu instrumen atau angket dari variabel kompensasi (X1) terbukti reliabel, dikarenakan nilai variabel kompensasi sebesar $0,891 > 0,70$ yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini membuktikan hasil penelitian cukup dapat dipercaya dan sesuai dengan kenyataannya. Untuk hasil uji reliabilitas pada variabel kepuasan kerja (Z) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,920	,906	5

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, suatu instrumen atau angket dari variabel kepuasan kerja (Z) terbukti reliabel, dikarenakan nilai variabel *turnover intention* sebesar $0,920 > 0,70$ yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini membuktikan hasil penelitian cukup dapat dipercaya dan sesuai dengan kenyataannya. Untuk hasil uji reliabilitas pada variabel engagement employe (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Engagement Employe (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,792	,781	3

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, suatu instrumen atau angket dari variabel engagement employe (Z) terbukti reliabel, dikarenakan nilai variabel engagement employe sebesar $0,792 > 0,70$ yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini membuktikan hasil penelitian cukup dapat dipercaya dan sesuai dengan kenyataannya.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.10 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Kepuasan Kerja	Engagement Employee
N		45	45	45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	20,7333	20,9111	12,6889
	Std. Deviation	3,21502	3,50209	1,86867
	Most Extreme Differences			
	Absolute	,116	,144	,103
	Positive	,125	,121	,108
	Negative	-,116	-,114	-,103
Test Statistic		,116	,114	,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,084 ^c	,085 ^c	,112 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa:

- 1) Untuk nilai *Asymp. Sig.* pada variabel kompensasi (X) sebesar 0,084 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data pada variabel kompensasi berdistribusi normal.
- 2) Untuk nilai *Asymp. Sig.* pada variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,085 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data pada variabel kepuasan kerja berdistribusi normal.
- 3) Untuk variabel engagement employe (Y) sebesar 0,112 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data pada variabel engagement employe berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	,273	3,662
Kepuasan Kerja	,273	3,662

a. Dependent Variable: Engagement Employee

Sumber: Data Primer Diolah, (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *Tolerance Value* (TV) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas yaitu:

- 1) Untuk variabel kompensasi (X) nilai *Tolerance Value* (TV) sebesar 0,273 > 0,01 nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 3,662 < 10. Hal ini menunjukkan pada variabel kompensasi tidak terdapat multikolinearitas

- 2) Untuk variabel kepuasan kerja (Z) nilai *Tolerance Value* (TV) sebesar $0,273 > 0,01$ nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $3,662 < 10$. Hal ini menunjukkan pada variabel engagement employe tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.12 Hasil Analisis Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	,07298
Cases < Test Value	22
Cases >= Test Value	23
Total Cases	45
Number of Runs	7
Z	-1,773
Asymp. Sig. (2-tailed)	,201

a. Median

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan output SPSS diatas, diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,203, atau lebih besar dari ($>$) 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat gejala atau masalah autokorelasi. Dengan demikian, masalah autokorelasi yang tidak dapat terlesaikan dengan Durbin Watson Test dapat diatasi dengan uji Run Test, sehingga analisis regresi linear dapat dilanjutkan.

4. Hasil Analisis Jalur

a. Model 1

Tabel 4.13 Hasil Analisis Jalur Model 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,189	,556		2,140	,038
	Kompensasi	,555	,026	,922	20,943	,000

a. Dependent Variable: Engagement Employe

Sumber: Data primer diolah (2022)

$$Y = \beta_0 + \beta X + \epsilon_1$$

$$Y = 1,189 + 0,555X_1 + \epsilon_1$$

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi linier berganda pada model 1 tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta = 1,189. Nilai konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 1,189. Hal ini menunjukkan apabila variabel kompensasi dan ϵ_1 nilainya konstan (nol), maka engagement employe pada Happy Salon Ngawi mengalami kenaikan sebesar 1,189.

- 2) Nilai koefisien $b_1 = 0,555$, berarti bahwa apabila kompensasi mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka engagement employe pada Happy Salon Ngawi sebesar 0,555 poin.

b. Model 2

Tabel 4.14 Hasil Analisis Jalur Model 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,488	,449		3,312	,002
	Kompensasi	,277	,078	,305	3,551	,001
	Kepuasan Kerja	,360	,072	,674	4,996	,000

a. Dependent Variable: Engagement Employe

Sumber: Data primer diolah (2022)

$$Y = \beta_0 + \beta X + \beta Z + \varepsilon_2$$

$$Y = 1,488 + 0,277X + 0,360Z + \varepsilon_2$$

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi linier berganda pada model 2 tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta = 1,488. Nilai konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 1,488. Hal ini menunjukkan apabila variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan ε_1 nilainya konstan (nol), maka engagement employe pada Happy Salon Ngawi mengalami kenaikan sebesar 1,488.
- 2) Nilai koefisien $b_1 = 0,277$, berarti bahwa apabila kompensasi mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka engagement employe pada Happy Salon Ngawi sebesar 0,277 poin.
- 3) Nilai koefisien $b_2 = 0,360$, berarti bahwa apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka engagement employe pada Happy Salon Ngawi sebesar 0,360 poin.

5. Uji t

a. Model 1

Tabel 4.15 Tabel Hasil Uji t Model 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,189	,556		2,140	,038
	Kompensasi	,555	,026	,922	20,943	,000

a. Dependent Variable: Engagement Employe

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel uji t model 1 di atas, diketahui hasil sebagai berikut:

- 1) Nilai uji t pada variabel kompensasi (X) sebesar $20,943 > 2,014$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel kompensasi terhadap engagement employe pada Happy Salon Ngawi.

b. Model 2

Tabel 4.16 Tabel Hasil Uji t Model 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,488	,449		3,312	,002
	Kompensasi	,277	,078	,305	3,551	,001
	Kepuasan Kerja	,360	,072	,674	4,996	,000

a. Dependent Variable: Engagement Employe

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui hasil sebagai berikut:

- 1) Nilai uji t pada variabel kompensasi (X) sebesar $3,551 > 2,014$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel kompensasi terhadap engagement employe pada Happy Salon Ngawi.
- 2) Nilai uji t pada variabel kepuasan kerja (Z) sebesar $4,996 > 2,014$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel kepuasan kerja terhadap engagement employe pada Happy Salon Ngawi.

6. Koefisien Determinasi (R²)

a. Model 1

Tabel 4.17 Tabel Hasil Koefisien Determinasi Model 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,922 ^a	,851	,849	,56482

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Engagement Employe

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi/R square sebesar 0,851, sehingga sumbangan pengaruh pada model 1 yaitu sebesar 85,1%.

b. Model 2

Tabel 4.18 Tabel Hasil Koefisien Determinasi Model 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,919 ^a	,844	,841	,45263

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

b. Dependent Variable: Engagement Employee

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi/Adjusted R square model 2 sebesar 0,841, sehingga sumbangan pengaruh pada model 2 yaitu sebesar 84,1%.

7. Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Engagement Employee Pada Happy Salon Ngawi

Tabel 4.19 Pengaruh Kompensasi Terhadap Engagement Employee pada Happy Salon Ngawi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,189	,556		2,140	,038
Kompensasi	,555	,026	,922	20,943	,000

a. Dependent Variable: Engagement Employee

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta X + \epsilon_1$$

$$Y = 1,189 + 0,555X_1 + \epsilon_1$$

Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap engagement employe pada Happy Salon Ngawi sebesar 0,555 yang merupakan pengaruh langsung.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Happy Salon Ngawi

Tabel 4.20 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Happy Salon Ngawi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,831	,743		2,484	,023
Kompensasi	1,049	,045	,909	23,333	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_2 X_2 + \varepsilon_1$$

$$Y = 1,831 + 1,049 X_2 + \varepsilon_2$$

Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Happy Salon Ngawi sebesar 1,049 yang merupakan pengaruh langsung.

c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Engagement Employee dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Happy Salon Ngawi

Untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap engagement employe dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Happy Salon Ngawi yaitu dengan menggunakan perhitungan tidak langsung sebagai berikut:

- Pengaruh langsung variabel X terhadap Y sebesar 0,555
- Pengaruh langsung Z terhadap Y sebesar 0,517

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh tidak langsung} &= p_{XY} \times p_{ZY} \\ &= 0,555 \times 0,517 \\ &= 0,287 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh Total} &= p_{XY} + \text{Pengaruh Tidak Langsung} \\ &= 0,555 + 0,287 \\ &= 0,842 \end{aligned}$$

Jadi, dapat diketahui bahwa pengaruh total > pengaruh langsung yaitu $0,842 > 0,287$, maka dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh sebagai variabel intervening atau dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap engagement employe pada Happy Salon Ngawi.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Engagement Employee pada Happy Salon Ngawi

Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap engagement employe pada Happy Salon Ngawi sebesar 0,555 yang merupakan pengaruh langsung, sehingga hipotesis pertama diterima

Hal ini menunjukkan dengan adanya kompensasi maka dapat mempengaruhi engagement employe. *Employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya. Hubungan yang baik dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, organisasi dimana tempat dia bekerja, manajer yang menjadi atasannya dan memberikan dukungan dan nasehat, atau rekan kerja

yang saling mendukung membuat individu dapat memberikan upaya terbaik yang melebihi persyaratan dari suatu pekerjaan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Happy Salon Ngawi

Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Happy Salon Ngawi sebesar 1,049 yang merupakan pengaruh langsung, sehingga hipotesis kedua diterima.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa dengan pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan, karyawan akan merasa puas jika besar kompensasi yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang harus karyawan selesaikan. Sebaliknya karyawan tidak akan memiliki rasa puas jika besar kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang harus diselesaikan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Engagement Employe Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Happy Salon Ngawi

dapat diketahui bahwa pengaruh total > pengaruh langsung yaitu $0,842 > 0,287$, maka dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh sebagai variabel intervening atau dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap engagement employe pada Happy Salon Ngawi.

Selain itu, berdasarkan uji sobel yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 16,490$ lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,014 dengan taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi. Jadi terdapat pengaruh kompensasi terhadap engagement employe dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Happy Salon Ngawi, sehingga hipotesis ketiga diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai efek kompensasi terhadap engagement employe dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada Happy Salon Ngawi, dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap engagement employe pada Happy Salon Ngawi secara langsung, sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Happy Salon Ngawi secara langsung, sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Terdapat kompensasi terhadap engagement employe dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Happy Salon Ngawi secara tidak langsung, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka dapat diberikan saran pada beberapa pihak antara lain:

1. Bagi pihak Happy Salon Ngawi yaitu:
 - a. Hendaknya lebih memperhatikan besar kompensasi para karyawan agar karyawan merasa puas.
 - b. Memberikan pelatihan kepada karyawan guna menghasilkan kinerja yang maksimal.
2. Bagi karyawan, hendaknya bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh pihak salon.
3. Bagi peneliti lain, untuk ikut mempertimbangkan sumbangan pengaruh variabel bebas lain yang mempengaruhi engagement employe yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Q., & Yaqoob, S. (2009). Effect of Leadership Development on Employee Performance in Pakistan. *Pakistan*, 47(2), 269–292
- Adeoye, A.O. dan Fields, Z. 2014. Compensation Management and Employee Job Satisfaction: A Case of Nigeria. *Journal Social Science*, Vol. 41, No. 3, pp. 345-352.
- Aslam, A., Ghaffar, A., Talha, T., & Mushtaq, H. (2015). Impact Of Compensation And Reward System On The Performance Of An Organization: An Empirical Study On Banking Sector Of Pakistan. *European Journal of Business and Social Sciences*, 4(08), 319-325.
- Aziz, M. A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *MULTIPLIER*, 1(1), 99–108.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bakker, A.B., Albert, Simon L., & Leiter, Michael P. (2011). Work engagement: Further reflections on the state of play. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 20 (1), 74 – 88.
- Bawoleh, V. S., Pangemanan, S. S., & Tielung, M. V. J. (2015). The Effect of Motivation and Compensation Toward Job Satisfaction in PT. Sig Asia Bitung. *Jurnal EMBA*, 3(3), 472–481.
- Chepkwony, C. C. (2014). the Relationship Between Rewards Systems and Job Satisfaction a Case Study at Teachers Service Commission-Kenya. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(31), 59–70.

- Dicke, C., Holwerda, J., & Kontakos, A.M. (2007). Employee engagement: What do we really know? What do we need to know to take action?. Paris: CAHRS Graduate Research Assistants.
- Iis, E. Y., & Yunus, M. (2016). Job Satisfaction as an Intervening Variable of SelfEfficacy and Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(7), 284–298.
- Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 120–140.
- Luthans, Fred. (2008.) *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Companies, Inc. New York.
- Muguongo, M.M., Muguna, A.T., dan Muriithi, D.K. 2015. Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of SciencePG*, Vol. 3, No. 6, pp. 47-59.
- Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* , 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire : A Cross- National Study. *Journal of Educational and Psychological Measurement* , 66, 701-716
- Setiawan, J. (2013). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Awetama Bina Reksa. *Jurnal AKMENBIS Akademi Akuntansi Permata Harapan*, II(1), 55–70.
- Sopiah. (2013). The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesai. *International Journal of Learning & Development*, 3(2), 77–91.
- Retnoningsih, Teguh, Bambang Swasto Sunuharjo dan Ika Ruhana. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 35 No. 2 Juni 2016.
- Susetyo, Widyanto Eko, Kusumaningtyas, Amiarti, Tjahjono, Hendro (2014). “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Muamalat Indonesia divisi konsumen area cabang surabaya)”. *E-Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Vol.1 No.1 Hal.83-93*
- Titik Rosita Dan Tri Yuniati. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–20.

Tulenan, Samuel. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA*, 3 (3) h.672-682.

Yamoah, E. E. (2014). Exploratory Analysis of Compensation and Employee Job Satisfaction. *Developing Country Studies*, 4(12), 27–36.