

**PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA DAN *EMPLOYEE
ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI MPS
(MITRA PRODUKSI SIGARET) SUKOREJO PASURUAN**

SKRIPSI



Oleh:

ZAHROTUL MAULIDIYAH

NIM : 16510079

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2020

**PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA DAN *EMPLOYEE
ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
MPS (MITRA PRODUKSI SIGARET) SUKOREJO PASURUAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitaas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh:

ZAHROTUL MAULIDIYAH

NIM : 16510079

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2020

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA DAN *EMPLOYEE
ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI MPS
(MITRA PRODUKSI SIGARET) SUKOREJO PASURUAN**

SKRIPSI

Oleh

ZAHROTUL MAULIDIYAH

NIM : 16510079

Telah disetujui pada tanggal 25 Agustus 2020

Dosen Pembimbing,

Dr. Siswanto, S.E., M.Si.

NIP 197509062006041001

Mengetahui :

Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM, CRA

NIP 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA DAN *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI MPS
(MITRA PRODUKSI SIGARET) SUKOREJO PASURUAN

SKRIPSI

Oleh

ZAHROTUL MAULIDIYAH

NIM : 16510079

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 18 September 2020

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1. Ketua Penguji

Sugeng Ali Mansur, M.Pd :

NIP. 197809292014111001

()

2. Dosen Pembimbing/Sekretaris

Dr. Siswanto, S.E., M.Si :

NIP. 19750906 200604 1 001

()

3. Penguji Utama

Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si :

NIP. 197202122003121003

()

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM, CRA

NIP 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zahrotul Maulidiyah
Nim : 16510079
Fakultas/Jurusan :Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA BAGIAN PRODUKSI MPS (MITRA PRODUKSI SIGARET) SUKOREJO PASURUAN

Adalah hasil karya sendiri, bukan “duplikasi” dan karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 29 September 2020

Hormat saya,



Zahrotul Maulidiyah

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Rabbil 'Aalamin...

Dengan mengucapkan syukur yang mendalam kepada Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan, karya skripsi ini ku persembahkan kepada orang-orang yang banyak membantu dan selalu mendoakan

Bapak dan Ibuku Tercinta, terimakasih atas doa, dukungan dan nasihat yang diberikan. Serta semua keluarga yang memberikan semangat dan dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini

Teman-teman Manajemen UIN Malang

Serta teman-teman Fakultas Ekonomi UIN Malang

Terimakasih semua yang sudah memberikan doa dan semangatnya.



HALAMAN MOTTO

“ Seseorang bisa duduk di tempat teduh sekarang, karena seseorang telah menanam pohon sejak lama”.

Warren Buffet



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia serta hidayah-Nya. Shalawat serta salam tidak lupa penulis panjatkan kepada Rasulullah yakni baginda Nabi besar Muhammad SAW yang diutus sebagai rahmat bagi seluruh alam semesta.

Penulis bersyukur dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja dan *Employee Engagement* Pada Karyawan Bagian Produksi MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan”.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM, CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. Siswanto, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan, dan arahan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Kepada para dosen penguji skripsi Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si. selaku penguji utama, bapak Sugeng Ali Mansur, M.Pd selaku ketua penguji, dan bapak Dr. Siswanto, SE., M.Si selaku sekretaris/pembimbing yang telah berkenan menguji hasil penelitian dan memberikan kritik, saran, dan masukan kepada penulis.

6. Dosen pengajar yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh studi di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Bapak dan Ibu beserta Adik yang tak pernah henti-hentinya memberi motivasi, doa, dan juga semangat dalam proses penulisan skripsi.
8. Seseorang yang terus mensupport untuk penyelesaian skripsi ini Misbakhul Ulum sehingga dapat terselesaikan.
9. Teman-teman jurusan Manajemen 2016 yang telah sama-sama berjuang untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.
10. Terima kasih MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan yang telah bersedia menjadi objek penelitian.
11. Seluruh pihak yang telah mendukung dan memberikan bantuan.

Dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penulisan ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin.

Malang, 10 Agustus 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL DALAM	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Rumusan Masalah	7
1.3.Tujuan Penelitian	7
1.4.Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2. Kajian Teori	17
2.2.1. Reward	17
2.2.1.1.Pengertian Reward.....	17
2.2.1.2.Tujuan dan Manfaat Pemberian Reward	18
2.2.1.3.Indikator Reward	19
2.2.1.4. <i>Reward</i> Dalam Perspektif Islam	21
2.2.2. Motivasi Kerja.....	22
2.2.2.1.Pengertian Motivasi Kerja.....	22
2.2.2.2.Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja	23
2.2.2.3.Metode-metode Motivasi Kerja.....	24

2.2.2.4.Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	24
2.2.2.5.Indikator-indikator Motivasi Kerja.....	25
2.2.2.6.Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam	28
2.2.3. <i>Employee Engagement</i>	29
2.2.3.1.Pengertian <i>Employee Engagement</i>	29
2.2.3.2.Tingkatan <i>Employee Engagement</i>	30
2.2.3.3.Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	31
2.2.3.4.Indikator-indikator <i>Employee Engagement</i>	31
2.2.3.5. <i>Employee Engagement</i> dalam Perspektif Islam.....	32
2.2.4. Kinerja Karyawan	34
2.2.4.1.Pengertian Kinerja Karyawan.....	34
2.2.4.2.Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	34
2.2.4.3.Indikator Kinerja Karyawan	34
2.2.4.4.Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam	36
2.3. Hubungan Antar Variabel.....	37
2.3.1. Hubungan Antara <i>Reward</i> Dengan Kinerja Karyawan.....	37
2.3.2. Hubungan Antara <i>Reward</i> Dengan Motivasi Kerja	38
2.3.3. Hubungan Antara <i>Reward</i> Dengan <i>Employee Engagement</i>	38
2.3.4. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan	38
2.3.5. Hubungan Antara <i>Employee Engagement</i> Dengan Kinerja Karyawan.....	39
2.3.6. Hubungan Antara Reward Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi kerja	39
2.3.7. Hubungan Antara Reward Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Employee Engagement</i>	39
2.4. Kerangka Konseptual.....	40
2.5. Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	42
3.2. Lokasi Penelitian.....	42
3.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	42
3.3.1. Populasi	42

3.3.2. Sampel.....	43
3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel.....	43
3.4. Data dan Jenis Data.....	44
3.4.1. Data Primer	44
3.4.2. Data Sekunder	44
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.6. Definisi Operasional Variabel.....	45
3.7. Skala Pengukuran.....	49
3.8. Uji instrumen	49
3.8.1. Uji Validitas	49
3.8.2. Uji Reliabilitas.....	51
3.9. Analisis Data.....	52
3.9.1. Analisa Deskriptif Data.....	52
3.9.2. Analisis <i>Partial Last Square</i> (PLS).....	52
3.10. Uji Sobel.....	54
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	56
4.1.1. Profil Perusahaan MPS (Mitra Produksi Sigaret)	56
4.1.2. Unit-unit Kegiatan Karyawan MPS (Mitra Produksi Sigaret)	56
4.1.3. Visi dan Misi MPS (Mitra Produksi Sigaret).....	58
4.1.4. Struktur Organisasi (Mitra Produksi Sigaret)	58
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	59
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian	61
4.3.1. Variabel Reward.....	61
4.3.2. Variabel Kinerja Karyawan.....	64
4.3.3. Variabel Motivasi Kerja.....	65
4.3.4. Variabel <i>Employee Engagement</i>	68
4.4. Uji Instrumen	71
4.4.1. Uji Validitas	71
4.4.2. Uji Reliabilitas	73
4.5. Analisis Data.....	75

4.5.1. Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	75
4.5.1.1. <i>Convergent Validity</i>	75
4.5.1.2. <i>Discriminant Validity</i>	78
4.5.1.3. <i>Composite Reability</i>	80
4.5.2. Pengujian Model <i>Struktural (Inner Model)</i>	80
4.5.2.1. Perhitungan <i>R-Square</i>	81
4.5.2.2. Pengujian <i>Goodness Of Fit</i>	82
4.6. Hasil Pengujian Hipotesis	82
4.6.1. Reward Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	84
4.6.2. Reward Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi.....	85
4.6.3. Reward Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Employee Engagement</i>	85
4.7. Uji Mediasi.....	85
4.8. Pembahasan.....	87
4.8.1. Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	87
4.8.2. Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi	90
4.8.3. Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Employee Engagement</i>	93
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	96
5.2. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel.....	46
Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Pendidikan	60
Tabel 4.5. Kriteria Interpretasi Skor	61
Tabel 4.6. Deskripsi Variabel <i>Reward</i>	62
Tabel 4.7. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	64
Tabel 4.8. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	66
Tabel 4.9. Deskripsi Variabel <i>Employee Engagement</i>	68
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas.....	71
Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 4.12. Nilai <i>Convergent Validity</i>	75
Tabel 4.13. Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	78
Tabel 4.14. Nilai <i>Discriminant Validity</i> (<i>Cross Loading</i>)	78
Tabel 4.15. Nilai <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	80
Tabel 4.16 Nilai <i>R-Square</i> , <i>Adj R-Square</i> , dan AVE.....	81
Tabel 4.17. Hubungan Langsung dan Tidak Langsung	84
Tabel 4.18. Hasil Uji Mediasi Melalui Motivasi Kerja.....	86
Tabel 4.19. Hasil Uji Mediasi Melalui <i>Employee Engagement</i>	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 4.1. Struktur Organisasi MPS (Mitra Produksi Sigaret).....	59
Gambar 4.2. Gambar Pengujian Hipotesis.....	83



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Lampiran 2 Output PLS (*Partial Least Square*)
- Lampiran 3 Kuesioner
- Lampiran 4 Tabulasi Angket
- Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 6 Surat Keterangan Plagiarisme



ABSTRAK

Zahrotul Maulidiyah, 2020. SKRIPSI. *Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja dan Employee Engagement Pada Karyawan Bagian Produksi MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuraun*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pembimbing :Dr. Siswanto, SE., M.Si

Kata Kunci :Reward, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Employee Engagement

Dalam perusahaan hubungan karyawan akan saling berpengaruh sehingga karyawan satu dengan karyawan lainnya saling membutuhkan. Perusahaan harus mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya, diantara caranya adalah pemberian *reward*, motivasi, dan *employee engagement*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung reward terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja dan *employee engagement*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 759 karyawan bagian produksi MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan. Sampel yang digunakan sebanyak 150 responden. Data dikumpulkan dengan metode kuesioner (angket) dan wawancara. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS).

Dari hasil penelitian menunjukkan *reward* secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Reward* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*.

ABSTRACT

Zahrotul Maulidiyah, 2020. *THESIS. The Effect of Rewards on Employee Performance is Mediated by Work Motivation and Employee Engagement in Employees in the Production Section of MPS (Cigarette Production Partners) Sukorejo Pasuruan.* Thesis, Departement of Management, Faculty of Economics, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisor : Dr. Siswanto, SE., M.Si

Keywords : Reward, Employee Performance, Work Motivation, Employee Engagement.

In a company, employee relations will influence each other so that employees need one another. Companies must be able to endure and compete with other companies, one way is by improving employee performance through the provision of rewards, motivation, and employee engagement. The purpose of this study was to analyze the direct and indirect effect of rewards on employee performance mediated by work motivation and employee engagement.

This research uses quantitative approach with this type of explanatory research. The population in this study were 759 employees of the production division of MPS (Cigarette Production Partners) Sukorejo Pasuruan. The samples used was 150 respondents. Data were collected using a questionnaire method (questionnaire) and interviews. Data analysis in this study used the Partial Least Square (PLS) approach.

From the research result, it shows that reward has no direct effect on employee performance. Reward does not have a positive and significant effect on employee performance through work motivation. Reward has a positive and significant effect on employee performance through employee engagement.

مستخلص البحث

زهرة الموليدية، ٢٠٢٠. البحث الجامعي. العنوان: "أثر المكافآت المالية على أداء الموظفين من خلال التحفيز ومشاركة الموظفين لدى موظفين في قسم الإنتاج في شركات إنتاج الشجاعة سوكوريجو باسوروان. المشرف: د. سيسوانطو، الماجستير.

الكلمات الرئيسية: المكافآت المالية، أداء الموظفين، التحفيز، مشاركة الموظفين.

كانت العلاقات بين الموظفين في الشركة علاقة مؤثرة، بحيث يحتاج بعضهم إلى البعض. يجب أن تكون الشركة قادرة على الاستقرار والتنافس مع الشركات الأخرى، ومن طريقتها إعطاء المكافآت المالية والتحفيز ومشاركة الموظفين. يهدف هذا البحث إلى تحليل الأثر المباشر وغير المباشر للمكافأة على أداء الموظفين من خلال التحفيز ومشاركة الموظفين.

استخدم هذا البحث منهج البحث الكمي بنوع البحث الاستكشافي. كان عدد مجتمع البحث هو ٧٥٩ موظفا في قسم الإنتاج بشركاء إنتاج السيجارة سوكوريجو باسوروان. وبلغ عدد عينته ١٥٠ مستجيبا. تم جمع البيانات من خلال طريقة الاستبانة والمقابلة. واستخدمت الباحثة طريقة المربع الجزئي الأقل في تحليل بياناته.

أظهرت نتائج هذا البحث أن المكافأة لم تكن لها أثرا مباشرا على أداء الموظفين. ولم تكن لها أثرا إيجابيا وكبيرا على أداء الموظفين من خلال التحفيز. ولكن لها أثر إيجابي وكبير على أداء الموظفين من خلال مشاركة الموظفين.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Perusahaan dalam perkembangannya akan semakin maju dan berkembang serta mempunyai tantangan dan hambatan, salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalamnya.

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010:9). Kinerja perusahaan yang baik didukung oleh potensi dari karyawan yang ada di perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya karena dengan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik juga. Dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan semua beban yang ada di perusahaan. Kinerja juga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan. Hal ini bukan semata-mata diakibatkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi perlu diperhatikan faktor-faktor seperti bagaimana kondisi kerja karyawan dalam

memenuhi tuntutan kerja perusahaan, peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi demikian. Untuk menciptakan kinerja karyawan dengan kualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor-faktor kebutuhan dan keinginan karyawan, salah satunya melalui penerapan *reward*.

Menurut Simamora, (1997) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, *reward*, struktur dan *job design*. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *reward*. *Reward* atau kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial (Fahmi, 2016: 57)

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja (Nawawi, 2006:63). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Alasan orang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya berupa upah atau gaji pokok, akan tetapi juga *reward* yang dapat memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuknya.

Pemberian *reward* juga harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan karena karyawan akan bekerja dengan penuh semangat dan juga memperhatikan peraturan-peraturan, kinerja karyawan akan meningkat ketika semua hak yang seharusnya mereka terima dapat mereka nikmati.(Bilal, Raja, & Sarfaraz, 2013). Pendapat ini sejalan dengan penelitian Prabu, Saga, Wijayanti, & Tri, (2016) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Valentine's, (2010) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan mempunyai korelasi yang positif, artinya ada hubungan yang kuat antara *reward* dengan kinerja karyawan. sehingga semakin besar imbalan yang diberikan kepada karyawan, maka semakin besar juga penjualan yang diperoleh perusahaan dan kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Penerapan *reward* merupakan hal penting karena mendorong dan memotivasi karyawan untuk mencapai dan melebihi target kinerja. Kinerja yang dicari oleh perusahaan tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Mathis & Jackson, (2001:89)mengatakan motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan.Terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, *reward* (penghargaan) atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen (Rivai, 2006:457). Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Karami, Dolatabadi, & Rajaeepour, (2013) yang menyatakan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi.

Motivasi kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Karena, ketika tingkat motivasi kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Motivasi yang dimiliki karyawan sangat erat kaitannya dengan kinerja yang akan dihasilkannya. Pada dasarnya dengan adanya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih keras, sehingga dengan itu akan mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuan. (Rivai, 2004:456). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herawati., (2015) Amalia, Fahri, & Mahendra, (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya *employee engagement* merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi (Hermawan, 2011:16) yang menyatakan bahwa *employee engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik karena memiliki perasaan yang positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban (Muliawan, Perizade, & Cahyadi, 2017). Penggabean (2002) menyatakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan *employee engagement* adalah kompensasi atau *reward*. Kompensasi merupakan bentuk dari penghargaan atau reward yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa dari kontribusi yang mereka berikan pada perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Nurtjahjanti (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi atau *reward* berpengaruh positif yang signifikan terhadap *employee engagement*. (Muliawan et

al., 2017) menyatakan ada pengaruh signifikan antara keterikatan karyawan (*employee engagement*) dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aktar, Serena, Muhammad, Kamruzzaman, & Emran, (2012) menyatakan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian (Susanto, 2016) yang menemukan hasil bahwa *reward* secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan (*reward*) bukanlah faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan perusahaan tidak mampu menjadikan sistem penghargaan sebagai motivasi para karyawan. Salah satu penyebabnya adalah penghargaan yang disediakan jumlahnya tidak signifikan sehingga dampaknya dapat berlawanan dengan usaha meningkatkan produktivitas. Faktor lain yang menjadi penyebab adalah penghargaan (*reward*) tersebut tidak segera diberikan kepada karyawan yang seharusnya mendapatkan penghargaan dari hasil kerjanya.

Suak, Adolfina, & Uhing, (2017) menyatakan bahwa *reward* tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Hal ini disebabkan karena pengoperasian hotel yang baru setahun, sehingga pemberian *reward* yang dilakukan oleh pimpinan masih banyak yang harus dievaluasi dan juga pemberian *reward* yang khususnya *reward financial* itu lebih banyak ditujukan kepada karyawan yang menonjolkan prestasi kerjanya. Jadi secara keseluruhan *reward* yang signifikan tidak terbagi kesemua karyawan. Atas ketidak konsistennya hasil penelitian di atas, Suak et al., (2017) memberikan saran kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel-variabel lain yang

memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan melakukan penelitian pada instansi lain dengan harapan bisa digunakan sebagai pembandingan dan mendapatkan hasil yang bisa digeneralisasikan. Atas dasar saran tersebut dalam penelitian ini peneliti menambahkan variabel motivasi kerja dan *employee engagement* sebagai variabel mediasi *reward* terhadap kinerja karyawan, dengan harapan hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan dan pembandingan dengan penelitian yang lain.

MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo merupakan perusahaan rokok konvensional mitra PT. HM Sampoerna untuk mengerjakan produksi Sigaret Kretek Tangan (SKT) dengan produk rokok kretek Sampoerna Hijau yang berlokasi di Jl. Dahlia no. 18 Karangsono Sukorejo Pasuruan. MPS Sukorejo selalu berusaha dalam mengelola tembakau menjadi rokok sesuai yang diharapkan oleh PT. HM Sampoerna. MPS Sukorejo dan beberapa perusahaan mitra sampoerna lainnya juga terus berusaha untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang nantinya juga membantu untuk membangun perekonomian Indonesia.

MPS Sukorejo diharapkan mampu menghasilkan rokok SKT sampoerna hijau dengan kualitas terbaik untuk PT. HM Sampoerna. Agar produk yang dihasilkan berkualitas, maka MPS Sukorejo perlu mengelola karyawan yang memiliki kualitas yang baik pula. MPS Sukorejo memiliki karyawan sebanyak 865 yang terdiri dari 759 karyawan borongan, 27 karyawan bulanan, dan 78 karyawan harian. MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo memiliki tujuan untuk memproduksi rokok kretek Sampoerna Hijau dengan kapasitas produksi per jam menghasilkan 188.500 batang, per hari menghasilkan 1.272.000 batang, per minggu menghasilkan 9.104.000 batang, per bulan menghasilkan 27.672.000 batang, dan setahun

menghasilkan 371.784.000 batang, maka dari itu perlu adanya cara pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Reward merupakan hadiah, penghargaan, atau imbalan yang diberikan kepada karyawan agar seseorang menjadi giat lagi dalam berusaha atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Metode pemberian *reward* pada perusahaan dapat dilakukan dengan cara pemberian bonus, jaminan sosial, promosi jabatan dan tunjangan-tunjangan lainnya. *Reward* ini biasanya diberikan kepada karyawan yang berprestasi dan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Atas dasar fenomena yang terjadi dan terdapatnya hasil yang terkontradiksi, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerjadan *Employee Engagement* Pada Karyawan Bagian Produksi MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, dapat di ambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *reward* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di MPS Sukorejo?
2. Apakah *reward* berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan di MPS Sukorejo?
3. Apakah *reward* berpengaruh secara tidak langsung melalui *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di MPS Sukoejo?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, disusun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Mengetahui *reward* memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di MPS Sukorejo?
2. Mengetahui *reward* memiliki pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di MPS Sukorejo?
3. Mengetahui *reward* memiliki pengaruh tidak langsung melalui *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di MPS Sukorejo?

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan diharapkan bisa berguna bagi pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu bahan masukan dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan
2. Bagi penulis, penelitian ini digunakan sebagai penerapan dari ilmu Manajemen, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia
3. Bagi pihak lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu ini, peneliti menggunakannya sebagai perbandingan dan inovasi terhadap penelitiannya. Hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pertama, dalam penelitian yang dilakukan Güngör, (2011) berjudul *The Relationship between Reward Management System and Employee Performance with the Mediating Role of Motivation: A Quantitative Study on Global Banks*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara aplikasi sistem manajemen *reward* dan kinerja karyawan pada bank-bank global di Istanbul. Hal ini juga berfokus pada peran motivasi sebagai faktor intervensi. Hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara sistem manajemen *reward* dengan kinerja karyawan dan motivasi berhasil memediasi hubungan yang terjadi antara aplikasi sistem manajemen *reward* dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode SPSS dengan sampel sebanyak 116 karyawan dari 12 bank global di Istanbul.

Kedua, dalam penelitian yang dilakukan Karami et al., (2013) berjudul *Analyzing the effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation Case Study : Isfahan Regional Electric Company*. Hasil penelitian menunjukkan Sistem manajemen *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sistem manajemen *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan (dengan adanya motivasi sebagai variabel perantara). Sampel dalam penelitian ini adalah 140 orang dan pengambilan sampel yaitu dengan sampel acak sederhana dan menggunakan rumus Cochran. Analisis data menggunakan Amos dan PLS.

Ketiga, dalam penelitian yang dilakukan Febrianti, Almusadieg, & Prasetya, (2014) dengan judul pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk, area mikro Jombang). Berdasarkan hasil analisis penelitian secara parsial *reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan secara parsial *punishment* berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Secara parsial *reward* dan *punishment* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif dan sampel sebanyak 47 karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang.

Keempat, dalam penelitian yang dilakukan Danish & Qaiser, (2015) berjudul *Effect of Intrinsic Rewards on Task Performance of Employees: Mediating role of Motivation*. Hasil menunjukkan bahwa *reward* intrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi memediasi hubungan *reward* intrinsik dengan kinerja karyawan dan kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara *reward* intrinsik dengan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 300 karyawan pada bank sektor publik dan swasta dari Lahore, Pakistan. Analisis data menggunakan SPSS, *Structural Equation Model* (SEM), dan Amos.

Kelima, dalam penelitian yang dilakukan Prasetyani, (2016) berjudul pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan *reward* terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai PT. Taspen (persero) Surakarta). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 37 pegawai, pengambilan sampel dengan metode sampel jenuh, yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Analisis data menggunakan program SPSS. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Keenam dalam penelitian yang dilakukan Mamik, Apriantoro, & Luthfiah, (2016) berjudul *Correlation of Incentive and Reward to Improve Employee Performance and Job Satisfaction at Operating Paper Mill in East Java Indonesia*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara insentif dan *reward* terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan pabrik kertas di Jawa Timur. Hasil menunjukkan bahwa *reward* mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 100 sampel dari 34 karyawan PT Tjiwi Kimia, 33 karyawan PT Leces, dan 33 karyawan PT. Pakerin. Analisis data menggunakan *path analysis*.

Ketujuh, dalam penelitian yang dilakukan Duniya & Anwar, (2016) berjudul pengaruh sistem *reward* dan *punishment* terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoinet Kabupaten Aceh Jaya. Hasil menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, artinya secara tidak langsung juga bahwa *reward* tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap

kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 15 orang responden. Pengambilan sampel dilakukan secara acak (*random sampling*). Analisis data menggunakan program SPSS. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Kedelapan, penelitian yang dilakukan (Susanto, 2016) berjudul *Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Penghargaan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan total quality management, sistem pengukuran kinerja, dan penghargaan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan perbankan yang berada di Kota Magelang yaitu berjumlah 36 responden. Analisis data menggunakan program SPSS dengan analisis regresi linear berganda.

Kesembilan, Sari, (2016) melakukan penelitian yang berjudul “Membangun *Employee Engagement* dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis data *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem perekrutan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*, pengembangan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, dan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesepuluh, dalam penelitian yang dilakukan Nazir(2017) yang berjudul “*Echancing Organizational Commitment and Employee Engagement: An*

Empirical Check". Penelitian ini menguji hubungan antara dukungan komitmen afektif dalam konteks pendidikan tinggi India. Penelitian ini menggunakan analisis data berupa path analysis. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja karyawan dan komitmen afektif. Selain itu, hubungan ini juga telah ditemukan dimediasi oleh *employee engagement*.

Kesebelas, dalam penelitian yang dilakukan Michelle & Nainggolan, (2018) berjudul Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Bank Central Asia, Tbk) diketahui hasil bahwa bahwa *reward* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi namun *punishment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Motivasi mampu memediasi *punishment* terhadap kinerja karyawan namun motivasi tidak memediasi *reward* terhadap kinerja karyawan. Data dianalisis dengan metode *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap BCA yang dipilih sebanyak 50 orang yang dikumpulkan dengan teknik *proportional sampling*.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul penelitian	Variabel dan Indikator atau Faktor Penelitian	Metode/ Analisis Data	Hasil penelitian
1.	Güngör, (2011) <i>The Relationship between Reward Management System</i>	- <i>Reward management system</i>	<i>SPSS</i>	-ada pengaruh positif dan signifikan antara sistem manajemen

	<i>and Employee Performance with the Mediating Role of Motivation: A Quantitative Study on Global Banks</i>	<i>-Employee Performance -Motivation</i>		reward dengan kinerja karyawan - aplikasi sistem manajemen reward berhubungan positif dengan motivasi -motivasi memediasi hubungan antara sistem manajemen reward dengan kinerja karyawan.
2.	Karami et al., (2013) <i>Analyzing the effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation</i>	<i>-Reward Management System -Motivation -Performance</i>	<i>Amos & PLS</i>	-Sistem manajemen <i>reward</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan -motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan -sistem manajemen <i>reward</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (dengan adanya motivasi sebagai variabel perantara)
3	Febrianti et al., (2014) pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk, area mikro Jombang)	<i>-reward -punishment -motivasi -kinerja</i>	<i>Explanatory research</i>	-secara parsial <i>reward</i> berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan -secara parsial <i>punishment</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja -secara parsial <i>reward</i> dan <i>punishment</i> dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Danish & Qaiser, (2015) <i>Effect of Intrinsic Rewards on</i>	<i>-reward intrinsic</i>	<i>-SPSS SEM(Structural</i>	<i>-reward</i> intrinsik memiliki pengaruh

	<i>Task Performance of Employees: Mediating role of Motivation</i>	- <i>Performance employee</i> - <i>motivation</i>	<i>Ecuation Model)</i> - <i>Amos 18</i>	terhadap kinerja karyawan -motivasi memediasi hubungan <i>reward</i> intrinsik dengan kinerja karyawan -kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara <i>reward</i> intrinsik dengan kinerja karyawan
5	Prasetyani, (2016) pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan <i>reward</i> terhadap kinerja pegawai PT Taspen (persero) Surakarta.	Lingkungan kerja -Motivasi - <i>Reward</i> -Kinerja	SPSS	-bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan <i>reward</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
6	Mamik et al., (2016) <i>Correlation of Incentive and Reward to Improve Employee Performance and Job Satisfaction at Operating Paper Mill in East Java Indonesia</i>	- <i>Reward</i> -Kinerja karyawan -Kepuasan kerja	<i>Path analysis</i>	- <i>reward</i> mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan
7	Dunija & Anwar, (2016) pengaruh sistem <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoinet	- <i>reward</i> - <i>punishment</i> -disiplin kerja	SPSS	- <i>reward</i> dan <i>punishment</i> tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

	Kabupaten Aceh Jaya			
8	Susanto, (2016) <i>Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Penghargaan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan</i>	- <i>total Quality Management</i> -pengukuran kinerja -penghargaan -komitmen organisasi	SPSS	-komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan - <i>total quality management</i> , sistem pengukuran kinerja, dan penghargaan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
9	Sari(2016) “Membangun <i>Employee Engagement</i> dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan”.	- Perekrutan karyawan - Pengembangan dan pelatihan - Kompensasi - <i>Employee engagement</i> - Kinerja karyawan	<i>Structural Equation Model</i> (SEM)	- Sistem0 perekrutan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>employee engagement</i> - pengembangan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> - kompensasi berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> - <i>employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Nazir(2017) “ <i>Echancing Organizational Commitment and Employee Engagement: An Empirical Check</i> ”.	- <i>Employee engagement</i> - <i>Organizational commitment</i> - <i>Employee performance</i>	<i>Path Anlysis</i>	- pengaruh positif dari dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dan komitmen afektif. - Telah ditemukan dimediasi oleh <i>employee engagement</i> .
11	Michelle & Nainggolan, (2018)Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishmant</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai	<i>Reward</i> dan <i>Punishmant</i> -kinerja karyawan -motivasi	<i>Structural Equation Model-Partial Least Square</i>	- Reward memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan - punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

	Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Bank Central Asia, Tbk)		(SEM-PLS)	Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi punishment berpengaruh signifikan terhadap motivasi. motivasi mampu memediasi punishment terhadap kinerja karyawan motivasi tidak memediasi reward terhadap kinerja karyawan.
--	---	--	-----------	---

Sumber: Data diolah, 2020

3.2. Kajian Teori

3.2.1. Reward

3.2.1.1. Pengertian Reward

Kata *reward* berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah (Echolas & H, 2005:485). *Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita. Dalam konsep manajemen *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja serta loyalitas para karyawan. Menurut Handoko (2009:46) *reward* merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Menurut Nawawi (2005:319) *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan

aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Jadi, semakin positif reward yang diberikan pada karyawan, maka semakin tinggi motivasi kerjanya. Menurut Matteson dalam Koencoro (2013:2) *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial seperti Gaji, Tunjangan, Bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), dan otonomi.

Menurut Fahmi (2016:64) *reward* atau sering disebut dengan kompensasi yang merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

3.2.1.2. Tujuan dan manfaat pemberian *reward*

Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para karyawan. Reward bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Manusia selalu mempunyai cita – cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode *reward*. Dengan metode ini, seseorang dapat melakukan perbuatan baik dan juga mencapai suatu prestasi tertentu apabila diberikan *reward* yang menarik sebagai imbalan. Untuk itu *reward* sangat dibutuhkan sebagai motivasi demi meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Handoko (2009:46) beberapa fungsi *reward* adalah sebagai berikut:

1. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi
2. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih
3. Bersifat universal.

Menurut Taylor dalam (Manullang, 2009:36) menyatakan tujuan *reward* adalah sebagai berikut:

1. Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan
2. Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan
3. Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi.

Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi *reward* harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan-penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan-tindakan *reward* yang sesudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu, tujuan *reward* adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan-ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar-benar diimplementasikan, sebab *reward* yang baik akan tercipta tujuan *reward*.

3.2.1.3.Indikator Reward

Menurut Kadarisman (2012:122) menyebutkan indikator *reward* antara lain adalah:

1. Gaji

Pembayaran gaji berbeda dengan pembayaran upah dimana jumlah gaji yang dibayarkan relatif berubah-ubah. Pembayaran gaji disesuaikan dengan kedudukan

seseorang yang ada pada perusahaan sehingga jumlah gaji yang dibayarkan kepada setiap anggota akan berbeda sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh setiap tingkat jabatan. Pembayaran gaji dilakukan sesuai dengan lamanya bekerja.

2. Upah

Upah merupakan balas jasa kepada karyawan atas apa yang telah dikerjakan untuk perusahaan. Pembayaran upah dapat diberikan berdasarkan jumlah jam kerja, jumlah produk yang dihasilkan, atau pelayanan yang diberikan. Pemberian upah akan diberikan dengan jumlah yang sesuai dengan apa yang telah dihasilkan oleh karyawan pada periode tersebut.

3. Insentif

Kompensasi insentif merupakan jumlah yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas. Hal ini dapat menjadi motivasi karyawan karena kompensasi insentif hanya diberikan kepada karyawan yang berprestasi atau apa yang mampu menghasilkan produk dengan jumlah yang tinggi.

4. Tunjangan

Tunjangan kepada karyawan merupakan pembayaran dan jasa yang melindungi serta melengkapi gaji pokok dimana perusahaan dapat membayar semua atau sebagian dari jumlah tunjangan yang diberikan. Tunjangan ini diberikan sebagai bentuk kontribusi dan tanggung jawab kepada karyawan secara sosial, hal ini dapat menjadi salah satu motivasi kerja untuk karyawan.

5. Penghargaan *Interpersonal*

Penghargaan interpersonal diberikan kepada manajer yang mampu memberikan kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Adanya penghargaan ini dapat memberikan motivasi bagi manajer untuk membuat kebijakan baru yang dapat dikerjakan seluruh anggota organisasi dan akan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya.

6. Promosi

Adanya promosi dapat menjadi salah satu bentuk motivasi yang diberikan perusahaan untuk manajer dan karyawan agar mampu meningkatkan kerja dan kemampuannya sehingga dapat dipromosikan ke kedudukan yang lebih tinggi dan akan mendapatkan kompensasi yang meningkat pula

3.2.1.4. *Reward* dalam Perspektif Islam

Para pendidik pada generasi terdahulu cukup berhasil membimbing, mengarahkan, menanamkan nilai moral dalam kehidupan para peserta didik karena mereka menggunakan metode-metode pendidikan Qur'ani. Para pakar pendidikan Islam, sejak Rasulullah SAW hingga para ulama pewaris Nabi di masa pertengahan, telah menjelaskan pendidikan dengan mengacu pada petunjuk-petunjuk Al-qur'an dan Sunnah Rasul, salah satunya adalah tentang penerapan *reward*. Allah SWT juga memberikan penjelasan dan contoh tentang *reward* melalui firman-Nya (QS. Al-Kahfi : 107)

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ كَانَتْ لَهُمْ جَنَّاتُ الْفِرْدَوْسِ نُزُلًا

Artinya: “sesungguhnya, orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, bagi mereka adalah surga firdaus menjadi tempat tinggal”.

Dalam Tafsir Al misbah sebagaimana kebiasaan Al-qur'an menyandingkan sesuatu dengan lawannya, maka setelah menyebut ancaman balasan terhadap

orang-orang kafir, kini dijelaskan sebagian ganjaran yang telah disiapkan untuk orang-orang beriman. Ayat ini menegaskan bahwa sesungguhnya orang-orang yang beriman dan membuktikan kebenaran iman mereka dengan beramal saleh, maka bagi mereka secara pasti dan mantap adalah surga Firdaus yang menjadi tempat tinggal buat mereka mereka kekal di dalamnya, mereka tidak ingin sedikit pun untuk beralih darinya guna mencari kenikmatan lain. Karena di sana mereka telah benar-benar puas, dan mencapai puncak kenikmatan (Shihab, 2002:138)

3.2.2. Motivasi Kerja

3.2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Purwanto (2009:53) motivasi adalah usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu yang mencapai hasil atau tujuan tertentu.

Menurut Mathis & Jackson (2006:41) motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak biasanya karena suatu alasan untuk mencapai suatu tujuan. Uno (2011:71) membagi motivasi kedalam dua definisi, secara konseptual dan operasional. Definisi konseptual motivasi kerja adalah salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:104) motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan (Hasibuan, 2016:219).

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam diri atau luar diri seseorang yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

3.2.2.2.Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara(2011:100) yaitu:

1. Prinsip Partisipasi

Adanya kesempatan yang diberikan pimpinan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapainya.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, informasi yang jelas, sehingga dengan adanya bawahan akan merasa termotivasi.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Adanya pengakuan bahwa karyawan memiliki andil dalam usaha pencapaian tujuan, dengan pengakuan tersebut, maka karyawan akan merasa termotivasi.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin harus memberikan wewenang terhadap bawahan, agar karyawan dapat mengambil keputusan seketika terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh bawahan, sehingga karyawan akan merasa termotivasi dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpin.

3.2.2.3. Metode-metode Motivasi Kerja

Hasibuan (2011:122) menjelaskan beberapa metode-metode motivasi kerja antara lain adalah :

a. Metode Langsung (*direct motivation*)

Untuk meningkatkan motivasi kerja secara langsung dapat dilakukan dengan cara pemberian materi dan non materi untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan, seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, dan piagam.

b. Metode Tidak langsung (*indirect motivation*)

Memberikan fasilitas atau sarana-sarana penunjang kerja merupakan suatu kewajiban yang diberikan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan fasilitas dan sarana prasarana tersebut karyawan akan merasa dipermudah tugasnya dan termotivasi sehingga dapat mendorong semangat kerja. Seperti, penempatan karyawan yang tepat, suasana dan lingkungan kerja yang baik, serta ruangan yang nyaman.

3.2.2.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, antara lain adalah :

A. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk bertahan hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan (*reward*)
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk berkuasa

B. Faktor Ekstern

Faktor ekstern yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pada seseorang antara lain adalah :

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang fleksibel

3.2.2.5. Indikator-indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2009: 223-229) antara lain sebagai berikut:

1. Gaji (*Salary*)

Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap karyawan juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik. Tanggung jawab utama supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

3. Kebijakan dan Administrasi

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan merupakan suatu keutuhan yang merupakan faktor penting untuk menjamin keberhasilan suatu organisasi. Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya kesepakatan dari pimpinan saja tetapi kesepakatan dari semua anggota organisasi

4. Hubungan kerja

Agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka perlu didukung dengan suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis, yaitu dengan menciptakan hubungan yang akrab, kekeluargaan, dan saling mendukung antara sesama pegawai atau atasan.

5. Kondisi kerja

Dengan kondisi kerja yang aman, nyaman, dan tenang maka karyawan akan merasa aman dan produktif dalam melakukan pekerjaan dan akan membuat pegawai betah untuk bekerja

6. Pekerjaan itu sendiri

Tugas atau pekerjaan yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk mencapai hasil yang tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang apabila

pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa senang untuk melakukannya.

7. Peluang untuk maju

Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Promosi jabatan merupakan kemajuan pegawai ke pekerjaan yang lebih dalam bentuk tanggung jawab, status yang lebih, skill yang lebih besar, dan naiknya tingkat upah atau gaji

8. Pengakuan atau penghargaan

Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Oleh karena itu, pimpinan yang bijak akan selalu memberikan pengakuan atau penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi dalam peningkatan prestasi kerja pegawainya.

9. Keberhasilan (*achievement*)

Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan seorang pegawai untuk melakukan tugas-tugas berikutnya dan selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai tujuan atau sasaran.

10. Tanggung jawab

Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya. Diikutsertakan dan diakui sebagai orang yang mempunyai potensi,

pengakuan tersebut akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.

3.2.2.6. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Suatu keahlian dalam menggerakkan karyawan agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan-keinginan bisa tercapai dengan baik.

Allah SWT berfirman dalam surah At-taubah Ayat :105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

M. Quraish Shihab dalam tafsirnya menerangkan bahwa, kata “waaquli’maluu” diartikan katakanlah bekerjalah kamu karena Allah semata dengan aneka amal shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun orang lain. Ayat ini menurut M. Quraish Shihab bertujuan untuk mendorong umat manusia agar mawas diri dan mengawasi amal-amal mereka, dengan cara mengingatkan mereka bahwa setiap amal yang baik dan buruk memiliki hakikat yang tidak dapat disembunyikan, dan mempunyai saksi-saksi dari umat muslim setelah Allah SWT. Setelah itu Allah akan membuka tabir yang menutupi mata mereka yang mengerjakan amal-amal tersebut pada hari kiamat, sehingga mereka pun mengetahui dan melihat hakikat amal mereka sendiri (Shihab, 2006:711)

Jadi, setiap manusia harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizki-Nya

kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

3.2.3. *Employee Engagement*

3.2.3.1. Pengertian *Employee Engagement*

Employee engagement sering dipahami sebagai suatu keadaan psikologis atau afektif (komitmen, keterikatan, dan lain-lain) yang membangun kinerja atau sikap (Macey, Schneider, Barbera, & Young, 2009: 7). *Employee engagement* pertama kali didefinisikan oleh Khan (1990:33) yaitu sebagai upaya dari anggota organisasi untuk mengikatkan diri mereka dengan pekerjaannya. Orang akan melibatkan dan mengekspresikan dirinya secara fisik, secara kognitif dan secara emosional selama mereka sedang memainkan pekerjaannya.

Employee engagement tidak hanya membuat karyawan memberikan kontribusi lebih, namun juga membuat mereka memiliki loyalitas yang tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela (Macey et al., 2009:7).

Employee engagement juga didefinisikan sebagai suatu sikap positif yang dianut oleh karyawan terhadap organisasi beserta sistem nilai yang ada di dalamnya (Robinson, Perryman, & Hayday, 2004:4). Seorang karyawan dengan *engagement* yang tinggi akan memiliki kepedulian dan memahami konteks bisnis dan bekerja sama dengan rekannya untuk memperbaiki kinerja demi keuntungan perusahaan.

Employee engagement merupakan tingkat keterikatan emosional yang positif atau negatif karyawan untuk pekerjaan mereka, rekan-rekan, dan organisasi yang sangat mempengaruhi kesediaan mereka untuk belajar dan melakukan di

tempat kerja. Mereka tidak bekerja hanya untuk uang atau promosi melainkan mereka bekerja atas nama tujuan perusahaan atau organisasi (Ologbo & Sofian, 2013).

Secara sederhana, karyawan yang tidak terlibat cenderung untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Apabila seseorang karyawan tidak memiliki komitmen emosional untuk pekerjaan mereka, ada kemungkinan besar bahwa mereka akan meninggalkan untuk memilih pekerjaan yang menawarkan. Misalnya, remunerasi tinggi atau kondisi kerja yang lebih fleksibel (Haid & Sims, 2009; Schaufeli & Bakker, 2004:294).

3.2.3.2. Tingkatan *Employee Engagement*

Gallup (2006:8) berpendapat bahwa karyawan dibagi menjadi tiga jenis berkaitan dengan tingkat keterikatan mereka, yaitu sebagai berikut:

a. *Engaged*

Karyawan dikatakan “*engaged*” ketika mereka bekerja dengan keinginan mereka dan merasakan sebuah hubungan yang kuat dengan perusahaan tempat dimana ia bekerja. Karyawan jenis ini akan bersedia untuk memberikan kekuatan dan mengembangkan skill mereka secara maksimal dalam bekerja agar organisasi berkembang.

b. *Not Engaged*

Karyawan dikatakan “*Not engaged*” ketika mereka melewati hari kerjanya “*sleep walking*” atau hanya menghadirkan fisiknya akan tetapi pikirannya tidak tertuju pada pekerjaannya. Dalam bekerja, mereka selalu menunggu perintah dari atasan dan cenderung merasa tidak memiliki energi ketika bekerja

c. *Actively Disengaged*

Karyawan dikatakan “*Actively disengaged*” ketika mereka merasa tidak senang dengan pekerjaan yang dilakukan, mereka akan secara terbuka menunjukkan perasaan tidak bahagia dan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Maka dari itu, kinerja yang dihasilkan akan berbeda dengan rekan kerjanya yang terikat (*engaged*).

3.2.3.3.Faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* menurut Branham dan Hirschfeld (2010) dalam (Vibrayani, 2012) adalah sebagai berikut:

- a. *Senior leader* yang peduli, kompeten, dan *engaged* (terlibat)
- b. Manager yang efektif yang dapat membuat karyawan selaras dan *engaged*
- c. Kerjasama efektif di segala tingkatan karyawan
- d. Pengkayaan pekerjaan (*job enrichment*) dan pertumbuhan profesional (*professional growth*)
- e. Penghargaan (*reward*) terhadap kontribusi karyawan
- f. Peduli terhadap kesejahteraan karyawan

Menurut beberapa faktor di atas, hal tersebut merupakan pendorong karyawan untuk *engaged* terhadap pekerjaannya.

3.2.3.4.Indikator *Employee Engagement*

Schaufeli, Bakker, & Salanova, (2006:10) menyebutkan indikator *employee engagement* antara lain :

- a. *Vigor*

Merupakan karakter pegawai dengan tingkatan energi yang tinggi serta ketangguhan mental ketika bekerja, memiliki kemauan kerja dan juga mampu dalam menghadapi kesulitan

b. *Dedication*

Karakter pegawai yang memiliki keterikatan yang kuat dengan pekerjaannya, antusias, inspirasi, kebanggaan, dan menyukai tantangan

c. *Absorption*

Dikarakteristikan dengan pegawai yang menikmati pekerjaannya, berkonsentrasi penuh dalam pekerjaan dan senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan, sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat.

Dari pengertian di atas, diketahui bahwa keterikatan (*engagement*) memerlukan perilaku yang bersemangat (*vigor*), pengabdian/dedikasi (*dedication*) dan berinisiatif (*absorption*). Keterikatan dirasakan oleh pegawai akan mendorong terciptanya *employee engagement*.

3.2.3.5. *Employee Engagement* dalam Perspektif Islam

Employee engagement dalam perspektif Islam bisa dikaji dalam Al-qur'an pada surat Al-Anfal ayat 65:

يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ حَرِّضِ الْمُؤْمِنِينَ عَلَى الْقِتَالِ ۗ إِنْ يَكُنْ مِنْكُمْ عِشْرُونَ صَابِرُونَ يَغْلِبُوا

مِائَتِينَ ۗ وَإِنْ يَكُنْ مِنْكُمْ مِائَةٌ يَغْلِبُوا أَلْفًا مِنَ الَّذِينَ كَفَرُوا بِأَنَّهُمْ قَوْمٌ لَا يَفْقَهُونَ

Artinya: Wahai Nabi (Muhammad)! Kobarkanlah semangat para mukmin untuk berperang. Jika ada dua puluh orang sabar diantara kamu, niscara mereka dapat mengalahkan dua ratus orang musuh. Dan jika ada seratus orang (yang sabar) diantara kamu, niscaya mereka dapat mengalahkan seribu orang kafir, karena orang-orang kafir itu adalah kaum yang tidak mengerti.

Ayat ini ditafsirkan dalam Tafsir Al misbah sebagai berikut: setelah menegaskan bahwa Allah bersama Nabi SAW dan kaum mukmin, yang karena itu semua urusan wajar hanya dikembalikan kepada Allah, maka supaya tidak timbul kesan bahwa tidak perlu lagi ada usaha setelah menyerahkan urusan kepada Allah, ayat ini melanjutkan perintah-Nya kepada Nabi SAW: Hai Nabi, doronglah dan kobarkanlah semangat para mukmin untuk berperang. Jika ada diantara kamu hai kaum muslimin dua puluh orang yang benar-benar *sabar* yang mendarah daging dalam jiwanya *kesabaran* dan ketabahan yang melahirkan keberanian serta ketahanan jiwa menghadapi kesulitan niscaya mereka yang dua puluh itu dapat mengalahkan dua ratus orang kafir. Dan jika ada diantara kamu seratus orang mukmin yang *sabar*, niscaya mereka dapat mengalahkan seribu dari orang-orang yang kafir. Keberhasilan orang-orang mukmin yang *sabar* itu sehingga dapat mengalahkan mereka, disebabkan karena mereka yakin orang-orang kafir itu adalah kaum yang tidak mengerti dengan sesungguhnya makna hidup (Shihab, 2002:4001-4002).

Jadi, dalam bekerja seorang mukmin dianjurkan untuk melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati. Hal ini juga berkaitan dengan *employee engagement* dimana dalam hal ini seorang pekerja melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati agar bermanfaat bagi pekerja itu sendiri dan juga perusahaanya. Dalam Islam kita diajarkan agar bekerja dengan niat mengharap ridho Allah SWT. Jadi seorang pekerja harus bekerja tanpa pamrih.

3.2.4. Kinerja Karyawan

3.2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria (Robbins, 2006:56)

Menurut Sedarmayanti (2011:260) Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seseorang/pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan.

3.2.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut. Simamora dalam (Mangkunegara, 2012:14) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

- a. Faktor individu yang terdiri dari :
 1. Kemampuan dan keahlian
 2. Latar belakang
 3. Demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari :
 1. Persepsi
 2. *Attitude*

3. *Personality*
 4. Pembelajaran
 5. Motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari :
1. Sumber daya
 2. Kepemimpinan
 3. *Reward* atau penghargaan
 4. Struktur
 5. *Job Design*

1.2.3.3.Indikator Kinerja

Widodo (2016:81) menyatakan bahwa terdapat tujuh indikator kinerja, antara lain sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang diperlukan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan baik

6. Motivasi

Motivasi merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu

7. Peluang

Karyawan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Adapun yang menyebabkan karyawan kurang mampu memiliki kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

1.2.3.4. Kinerja dalam Perspektif Islam

Kinerja merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran penting dalam kehidupan sosial. Menurut ajaran islam, setiap orang dituntut untuk mandiri, oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarga wajib bekerja dan tidak diperbolehkan meminta-mintab untuk memenuhi kebutuhan primernya. Dengan kata lain, seseorang hendaknya mencukupi kebutuhannya sendiri dengana cara berusaha dan bekerja. Allah berfirman dalam surah Al-Qashash ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.

Dalam Tafsir Al misbah Ayat ini berisi nasehat untuk tidak hanya beribadah murni kepada Allah tetapi juga memperhatikan kebutuhan di dunia. Berusaha sekuat tenaga dan pikiran untuk memperoleh harta dan kekayaan guna mencukupi kebutuhan dunia maupun sebagai jalan menuju kebahagiaan akhirat (Shihab, 2002c). Jadi, manusia dituntut bekerja bukan hanya demi kebutuhan hidup namun bekerja untuk mencari keridhoan Allah SWT.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Antara Reward Dengan Kinerja Karyawan

Handoko (2009:46) menyatakan bahwa *reward* merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Penerapan *reward* memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan, terlebih dalam meningkatkan para kinerjanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *reward*(Simamora, 1997). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Egbunike & Ihedinmah, 2015),(Febrianti et al., 2014) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Hubungan Antara Reward Dengan Motivasi kerja

Mathis & Jackson (2001:89) mengatakan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Dalam penelitian yang dilakukan Rasmini & Jayanti (2013) menjelaskan bahwa terdapat faktor motivasi dalam penanaman di suatu perusahaan. *Reward* itu sendiri adalah hasil dari sebuah kerja keras yang didorong oleh motivasi dalam mencapai suatu tujuan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Karami et al., 2013) yang menyatakan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

2.3.3. Hubungan Antara Reward dengan Employee Engagement

Employee engagement merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memberikan kontribusi lebih, namun juga membuat mereka memiliki loyalitas yang tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela (Macey et al., 2009:7). *Reward* atau kompensasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Neeta Bathla (2011), C. Swarnalatha dan T.S. Prasanna (2013).

2.3.4. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Motivasi yang dimiliki karyawan sangat erat kaitannya dengan kinerja yang akan dihasilkannya. Pada dasarnya dengan adanya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih keras, sehingga dengan itu akan mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuan (Rivai, 2004:456). Dari hasil penelitian yang

dilakukan oleh Herawati., (2015) dan (Baba, 2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.5. Hubungan Antara *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan

Employee engagement merupakan suatu sikap positif yang dianut oleh karyawan terhadap organisasi beserta sistem nilai yang ada di dalamnya (Robinson, Perryman, & Hayday, 2004:4). Seorang karyawan dengan *engagement* yang tinggi akan memiliki kepedulian dan memahami konteks bisnis dan bekerja sama dengan rekannya untuk memperbaiki kinerja demi keuntungan perusahaan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sidhanta & Roy (2010) yang menyatakan bahwa *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan.

2.3.6. Hubungan Antara *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Motivasi merupakan penghubung dalam melakukan pekerjaannya. Berbagai tekanan stres dapat menjadi alasan bagi karyawan sehingga tidak termotivasi dalam pekerjaannya. Dalam penelitian yang dilakukan Susiani, (2017) menyatakan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi, bisa diartikan bahwa motivasi mampu menjadi mediasi antara pengaruh *reward* terhadap kinerja.

2.3.7. Hubungan Antara *Reward* terhadap Kinerja Karyawan Melalui

Employee Engagement

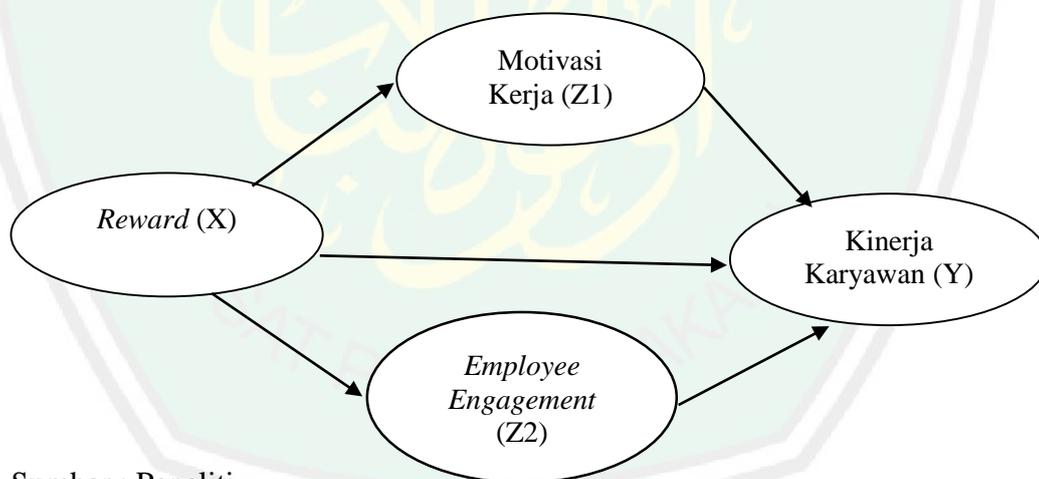
Pemberian *reward* atau kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adanya *reward* berupa bonus, hadiah, tunjangan juga

akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Ada beberapa tujuan pemberian penghargaan atau kompensasi antara lain sebagai ikatan kerja sama antara perusahaan dengan karyawan, sebagai sarana untuk meningkatkan semangat dan motivasi karyawan sebagai strategi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas (Prasetyo, 2014:8)

2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori-teori tentang variabel *reward*, kinerja karyawan, motivasi, dan *employee engagement* kiranya ada pengaruh positif secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo. Dengan demikian kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka pemikiran



Sumber : Peneliti

2.5. Hipotesis

1. Ada pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan secara langsung
2. Ada pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui motivasi kerja

3. Ada pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui *employee engagement*



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu menekankan pada data-data angka yang diolah dengan metode statistika, sehingga akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pernyataan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory*. Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan (Supriyanto & Machfudz, 2010:287).

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MPS (Mitra Poduksi Sigaret) Sukorejo yang berada di Jl. Dahlia no. 18 Karangsono Sukorejo Pasuruan.

3.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda yang lain (Supriyanto & Maharani, 2013:35).

Berkaitan dengan batasan, populasi dapat dibedakan atas 2 hal yaitu:

- a. Kuantitatif secara jelas karena memiliki karakteristik yang terbatas

- b. Populasi tidak terbatas atau populasi tak terhingga yaitu populasi yang tidak dapat ditemukan batas-batasnya sehingga tidak dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah secara kuantitatif

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan yang berjumlah 759 orang karyawan.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Agar hasil penelitian yang dilakukan terhadap sampel masih bisa dipercaya dan dapat mewakili karakteristik populasi, maka pemilihan sampel harus tepat. Cara itulah yang dinamakan teknik sampling. Pengambilan sampel (*sampling*) adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi (Supriyanto & Maharani, 2013:35).

Menurut Hair, Black, Babin, & Anderson (2014:574) terdapat 4 model pengukuran sampel dalam penelitian :

1. Ukuran sampel minimum – 100 digunakan untuk menyusun sebuah model pengukuran yang mengandung 5 atau beberapa bentuk (model). Masing-masing bentuk (model) memiliki lebih dari 3 variabel yang diamati
2. Ukuran sampel minimum – 150 digunakan untuk menyusun sebuah model pengukuran yang mengandung 7 atau kurang dari tujuh.
3. Ukuran sampel minimum – 300 digunakan untuk menyusun sebuah model pengukuran yang lebih dari 7
4. Ukuran sampel minimum – 500 digunakan untuk menyusun sebuah model pengukuran yang lebih besar lagi dari ketiga model pengukuran diatas

Dengan mengacu pada pendapat Hair tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 150 sampel. Karena dalam penelitian ini sudah menggunakan lebih dari batas minimum yang ada dalam ke empat pengukuran sampel.

3.4. Data dan Jenis Data

3.4.1. Data primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli ataupun pertama (Sarwono, 2006:8). Dalam penelitian ini data yang diperoleh berasal dari penyebaran kuesioner pada karyawan bagian produksi MPS Sukorejo Pasuruan.

3.4.2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sehingga tinggal mencari dan mengumpulkan (Sarwono, 2006:11). Data sekunder yang diperoleh dari penelitian ini adalah data yang diperoleh peneliti melalui buku-buku yang berkaitan dengan dengan penelitian ini, literatur, dan artikel. Data sekunder dalam penelitian ini

meliputi gambaran umum perusahaan, data jumlah karyawan serta landasan teori yang diperlukan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

- a. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:199)
- b. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti (Sugiyono, 2016:194)

3.6. Definisi Operasional Variabel

Menurut Widayat & Amirullah, (2002:22) variabel adalah sebagai suatu karakteristik, ciri, sifat, watak, atau keadaan yang melekat pada seorang atau obyek. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat, adapun secara lengkap variabel, indikator, dan item penelitian.

1. Variabel Independen

Variabel independen (X) merupakan variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel independen yaitu *reward*. Menurut Fahmi, (2016:64)*reward* atau sering disebut dengan kompensasi yang merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen (Y) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini dependennya adalah kinerja karyawan MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo. Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010:9).

3. Variabel Mediasi / *Intervening*

Variabel mediasi / *intervening* yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independent dengan dependent, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel independent dan dependent. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah motivasi dan *employee engagement*. Motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak biasanya karena suatu alasan untuk mencapai suatu tujuan (Mathis & Jackson, 2006:41). Sedangkan *employee engagement* merupakan upaya dari anggota organisasi untuk mengikatkan diri mereka dengan pekerjaannya. Orang akan melibatkan dan mengekspresikan dirinya secara fisik, secara kognitif dan secara emosional selama mereka sedang memainkan pekerjaannya Khan (1990:33)

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
<i>Reward (X)</i>	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji sesuai dengan beban pekerjaan dan berdasarkan periode waktu - Gaji sesuai dengan pengalaman kerja 	Kadarisman, (2012:122)

	Upah	<ul style="list-style-type: none"> - Upah menurut senioritas/pengalaman kerja - Sistem upah menurut kebutuhan 	
	Insentif	<ul style="list-style-type: none"> - Bonus diberikan sesuai dengan kinerja dan prestasi yang dicapai 	
	Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> - Tunjangan kesehatan - Tunjangan keselamatan kerja - Tunjangan hari raya 	
	Penghargaan <i>Interpersonal</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Pengakuan dari perusahaan terhadap hasil kerja karyawan 	
	Promosi	<ul style="list-style-type: none"> - Promosi untuk karyawan yang berprestasi - Kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi 	
Motivasi (Z)	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> - Kesesuaian Gaji 	Sedarmayanti,(2009:223-229)
	Supervisi	<ul style="list-style-type: none"> - Memberi petunjuk atau pengarahan - Memantau proses pelaksanaan pekerjaan 	
	Kebijakan dan Administrasi	<ul style="list-style-type: none"> - Kebijakan yang diambil merupakan kesepakatan dari semua anggota 	
	Hubungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Terciptanya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan 	
	Kondisi kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Peralatan yang memadai - Kondisi kerja yang nyaman 	
	Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan sesuai dengan kemampuan 	
	Peluang untuk maju	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya promosi jabatan untuk karyawan berprestasi 	
	Pengakuan atau penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil kerja diakui dan dihargai oleh perusahaan 	
	Keberhasilan	<ul style="list-style-type: none"> - Pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan 	

	Tanggung jawab	- Bertanggung jawab atas hasil kerja yang dilakukan	
<i>Employee Engagement (Z)</i>	<i>Vigor</i>	- Berenergi - Kemauan bekerja tinggi - Tidak mudah lelah - Mampu menghadapi kesulitan	Ologbo & Sofian, (2013).
	<i>Dedication</i>	- Antusias - Menginspirasi - Menyukai tantangan - Bangga dengan pekerjaannya	
	<i>Absorbtion</i>	- Menikmati pekerjaan - Konsentrasi saat bekerja - Tidak terpisahkan dari pekerjaan - Merasa waktu cepat berlalu	
Kinerja (Y)	Tujuan	- Adanya tujuan perusahaan yang ingin dicapai	Widodo (2016:81)
	Standar	- Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP yang ada	
	Umpan Balik	- Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan pemimpin dengan memperoleh imbalan yang sesuai	
	Alat atau sarana	- Alat-alat yang digunakan dalam bekerja tersedia dengan baik	
	Kompetensi	- Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan rapi dan teliti	
	Motivasi	- Memeiliki dorongn yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik	

	Peluang	- Dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	
--	---------	--	--

3.7. Skala Pengukuran

Menurut Sekaran (2003) dalam (A. S. Supriyanto & Maharani, 2013:41) menjelaskan bahwa skala adalah suatu instrumen atau mekanisme untuk membedakan individu yang terkait dengan variabel minat yang kita pelajari. Skala pengukuran adalah serangkaian aturan yang dibutuhkan untuk menguantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert.

Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penelitian yaitu:

Sangat setuju	= 5
Setuju	= 4
Cukup setuju	= 3
Tidak setuju	= 2
Sangat tidak setuju	= 1

3.8. Uji Instrumen

3.8.1. Uji Validitas

Menurut Sutrisno Hadi (1991) dalam Supriyanto & Maharani, (2013:47) berpendapat bahwa validitas dibatasi sebagai tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Suatu instrumen dinyatakan valid jika instrumen itu mengukur apa saja yang hendak diukurnya. Meteran yang valid dapat

digunakan untuk mengukur panjang dengan teliti, karena meteran memang alat untuk mengukur panjang. Meteran tersebut menjadi tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat.

Instrumen yang valid berarti instrumen mampu mengukur tentang apa yang diukur, misalnya seseorang ingin mengukur berat badannya, maka alat yang digunakan adalah timbangan. Termometer adalah alat yang valid untuk mengukur suhu, tetapi tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat badan. Berkaitan dengan validitas ini, Sutrisno Hadi (2000) mengemukakan jenis validitas sebagai berikut (Supriyanto & Maharani, 2013:48):

- a. *Face Validity* yaitu bagaimana kelihatannya alat ukur benar-benar mengukur yang hendak diukur
- b. *Logical Validaty* yaitu konsep validitas yang bertitik tolak dari kontruksi teoritik tentang faktor-faktor yang hendak diukur oleh alat ukur, maka validitas logical sering disebut *construct validity*, kebenaran alat ukur ditinjau dari segi kecocokannya dengan teori sebagai fundamentalnya
- c. *Factorial Validity*
- d. *Conten Validity*
- e. *Empirical Validity*

Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan, dalam hal ini angket memenuhi persyaratan validitas, pada dasarnya digunakan korelasi *Pearson*. Cara analisisnya dengan cara menghitung koefisien korelasi antara masing-masing nilai pada nomor pertanyaan tersebut. Selanjutnya koefisien korelasi yang diperoleh r masih masih harus diuji signifikansinya bisa menggunakan uji t atau

membandingkannya dengan r tabel. Bila t hitung $>$ dari t tabel atau r hitung $>$ dari r tabel, maka nomor pertanyaan tersebut valid. Bila menggunakan program, asalkan r yang diperoleh diikuti harga $p < 0,05$ berarti nomor pertanyaan valid. Dapat diuji dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment Correlation* (Supriyanto & Maharani, 2013:64).

$$r = \frac{N. (\sum xy) - (\sum x). (\sum y)}{\sqrt{N. \sum x^2 - (\sum x)^2}. \sqrt{N. \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

X = Skor Item

Y = Skor Total

XY = Skor Pernyataan

N = Jumlah Responden untuk Diuji Coba

r = Korelasi *product moment*

3.8.2. Uji Reliabilitas

Suharsini Arikunto (2006) menyatakan, reliabilitas artinya dapat dipercaya, dapat diandalkan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dikatakan variabel bila memberikan hasil yang tetap walaupun dilakukan siapa saja dan kapan saja Instrumen yang memenuhi persyaratan reliabilitas, berarti instrumen menghasilkan ukuran konsisten walaupun instrumen tersebut digunakan mengukur berkali-kali.

Metode yang biasa digunakan untuk uji reliabilitas adalah teknik ukur ulang dan teknik sekali ukur. Teknik sekali ukur terdiri atas teknik genap ganjil, belah tengah, belah acak, dan Alpha Cronbach. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila

hasil alpha cronbach $\geq 0,6$ (Supriyanto & Maharani, 2013:49). Untuk mengetahuinya bisa menggunakan rumus *Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_{b^2}}{\sigma_1^2} \right]$$

keterangan : k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_{b^2}$: Jumlah varian butir

σ_1^2 : Total varian

r_{11} : Reliabilitas instrumen

Jika *cronbach's alpha* (α) $> 60\%$ maka variabel tersebut dikatakan *reliable*, jika *cronbach's alpha* (α) $< 60\%$ maka variabel tersebut tidak *reliable*.

3.9. Analisis Data

3.9.1. Analisis Deskriptif Data

Tujuan dari analisis deskriptif ini adalah untuk menginterpretasikan mengenai argumen responden terhadap pilihan pertanyaan dan distribusi frekuensi responden dari data yang telah dikumpulkan. Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan sebuah proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga memudahkan untuk dipahami dan diinterpretasikan.

3.9.2. Analisis PLS (Partial Last Square)

Menurut Abdillah & Jogiyanto(2015:161) analisis Partial Last Square (PLS) adalah teknik statistika multivariate yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda.

Menurut Abdillah & Jogiyanto (2015:165) terdapat beberapa keunggulan PLS antara lain:

1. Dapat memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independen (model kompleks)
2. Dapat mengelola masalah multikolonieritas antara variabel independen
3. Hasil tetap kokoh meskipun terdapat data hilang ataupun tidak normal
4. Mampu menghasilkan variabel laten independen secara langsung yang berbasis *cross-product* yang melibatkan variabel laten dependen sebagai kekuatan prediksi
5. Bisa digunakan pada konstruk formatif dan reflektif
6. Bisa digunakan pada jumlah sampel yang kecil
7. Tidak mensyaratkan data berdistribusi normal
8. Bisa digunakan pada data dengan skala berbeda

Menurut Abdillah & Jogiyanto(2015:189) terdapat langkah-langkah menggunakan PLS antara lain adalah:

1. Merancang model structural (*inne model*) dan model pengukuran (*outer model*).
2. Menggambarkan diagram jalur
3. Menentukan berapa banyak blok yang akan dibangun dengan indikator pada tiap variabel laten.
4. Mengestimasi setiap variabel laten.
5. Memperbarui *inner relation* kemudian memperbaharui *outer relation*
6. Mengevaluasi kriteria *goodnes of fit* model meliputi model pengukuran dan evaluasi model struktural.
7. Pengujian hipotesis dengan intrepetasi model. Intrepetasi berdasarkan kepada hasil model

3.10. Uji Sobel

Menurut Baron dan Keny (1986) dalam (Ghozali, 2011) suatu variabel disebut intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji sobel dilakukan dengan cara mnguji kekuatan dari pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z)

Pengaruh tidak langsung variabel X ke Y melalui variabel Z dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow Z$ (a) dengan jalur $Z \rightarrow Y$ (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c - c')$ dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa menghubungkan Z, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah menghubungkan Z.

Ghozali, (2011) pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (Sobel Test). Rumus uji Sobel adalah sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Dengan keterangan:

- Sab : Besarnya standar error pengaruh tidak langsung
- a : Jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (Z)
- b : Jalur variabel intervening (Z) dengan variabel dependen (Y)
- sa : Standar error koefisien a
- sb : Standar error koefisien b

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Apabila nilai t hitung > 1.96 , maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi antara X dan Y.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Profil Perusahaan MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan

Pada tahun 1970 di wilayah Kecamatan Sukorejo berdiri suatu Lembaga Ekonomi Pedesaan yang bernama Badan Usaha Unit Desa (BUUD), yang dalam perjalanannya yaitupada tahun 1975 BUUD berganti nama Koperasi Unit Desa (KUD). Pada awalnya di Kecamatan Sukorejo ada 2 KUD yaitu KUD Sumber Makmur dan KUD Sumber Rejo, KUD Sumber Makmur tidak bisa berkembang dan vakum dari kegiatan Usahanya selama beberapaa tahun, akhirnya pada tahun 1991 kedua KUD mengadakan rapat Amalgamasi yang menghasilkan penggabungan 2 KUD menjadi 1 KUD Sumber Rejo Kecamatan Sukorejo. Pada perjalanannya KUD Sumber Rejo selama \pm 12 tahun mengalami pasang surut. Sejak pertengahan tahun 1998 boleh dikatakan sebagai awal kebangkitan dan berkembangnya KUD Sumber Rejo karena sejak saat itu dipercaya oleh PT. HM Sampoerna untuk bermitra mengerjakan produksi Sigaret Kretek Tangan (SKT), dengan lokasi Unit SKT berada di Desa Karangsono dengan luas lahan 8000 m².

4.1.2. Unit-unit Kegiatan Karyawan

Kegiatan utama yang dilakukan oleh MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan dalam operasi perusahaan adalah sebagai berikut:

a. Giling

MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan melakukan kegiatan penggilingan tembakau sesuai dengan ukuran yang telah ditentukan oleh perusahaan setelah itu dilakukan pelinting tembakau menjadi rokok SKT.

b. *Push Cutter*

Pada kegiatan ini karyawan merapikan hasil rokok yang sudah dilinting sesuai dengan kualitas perusahaan

c. *Pack*

MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan melakukan pengepakan rokok sesuai dengan jumlah batang rokok yang ditentukan perusahaan

d. Bandrol

Pada kegiatan ini karyawan melakukan pemberian pita cukai pada pak rokok yang telah dibungkus rapi

e. P2K3

P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja) menurut Permenaker RI Nomor PER.04/MEN/1987 adalah badan pembantu di tempat kerja yang merupakan wadah kerjasama antara pengusaha dan pekerja untuk mengembangkan kerjasama saling pengertian dan berpartisipasi dalam penerapan K3

f. Koperasi Karyawan

Koperasi karyawan merupakan sebuah koperasi yang berada di MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan yang beranggotakan para karyawan dari perusahaan tersebut.

g. CSR

CSR (*Coorporate Social Responbility*) merupakan sebuah bentuk tanggung jawab terhadap seluruh pemangku kepentingan, diantaranya adalah konsumen, karyawan, pengurus koperasi, dan lingkungan sekitar dalam segala aspek operasional perusahaan yang mencakup aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan melakukan kegiatan seperti bakti sosial, donasi kepada TK dan TPQ, pengajian rutin.

4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan

Visi MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan

MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan sebagai salah satu mitra PT. HM Sampoerna, Tbk mempunyai visi memberikan produk berkualitas terbaik kepada PT. HM Sampoerna, Tbk.

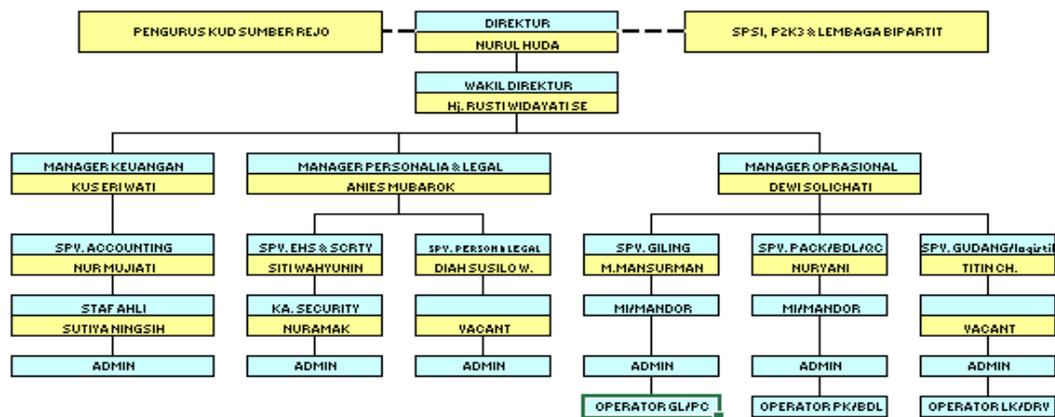
Misi MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan

Menjadi perusahaan mandiri yang dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya kepada perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4.1.4. Struktur Organisasi

Berikut merupakan struktur organisasi MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan

Gambar 4.1
Struktur Organisasi MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan
STRUKTUR ORGANISASI
MPS SUKOREJO



Sumber: kepegawaian MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan

4.2. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan terakhir yang diakui oleh perusahaan, antara lain:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	0	0%
Perempuan	150	100%
Total	150	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Jumlah responden dalam penelitian ini 150 responden berjenis kelamin perempuan dengan presentase 100%. Tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
20-30 tahun	24	16.0%
31-40 tahun	94	62.7%
41-50 tahun	32	21.3%
Total	150	100.0%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan responden mayoritas memiliki usia 20-30 tahun sebanyak 34 orang atau 16.0%. usia 31-40 tahun sebanyak 94 orang atau 62.7%. usia 41-50 tahun sebanyak 32 orang atau 21.3%.

3. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
2-5 tahun	0	0%
5-10 tahun	10	6.7%
10-15 tahun	65	43.3%
lebih dari 15 tahun	75	50.0%
Total	150	100.0%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan responden mayoritas memiliki masa kerja 5-10 tahun sebanyak 10 orang atau 6,7%, masa kerja 10 – 15 tahun sebanyak 65 orang atau 43,3%, masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 75 orang atau 50,0%.

4. karakteristik responden berdasarkan pendidikan

tabel 4.4
karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SD	39	26.0%
SMP	87	58.0%
SMA	24	16.0%

Sarjana	0	0%
Total	150	100.0%

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan responden berpendidikan SD sebanyak 39 orang atau 26,0%, SMP sebanyak 87 orang atau 58,0%, SMA sebanyak 24 orang atau 16,0%.

4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian ini merupakan bagian dari analisis statistika deskripsi yaitu menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden tentang indikator-indikator yang terdapat dalam pernyataan kuesioner dalam penelitian ini yaitu, *Reward* (X), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kerja (Z1), dan *Employee Engagement* (Z2). Distribusi frekuensi diperoleh melalui hasil tabulasi skor jawaban responden. Dasar interpretasi skor ditunjukkan sebagai berikut pada tabel 4.4.

Tabel 4.5
Kriteria Interpretasi Skor

No	Nilai Rata-Rata	Kriteria
1	1.00 – 1.80	Sangat tidak setuju / Sangat rendah
2	1.81 – 2.60	Tidak setuju / Rendah
3	2.61 – 3.40	Ragu-ragu / Cukup tinggi
4	3.41 – 4.20	Setuju / Tinggi
5	4.21 – 5.00	Sangat setuju / Sangat tinggi

Sumber : Riduan dan kuncoro (2007: 43)

4.3.1. Variabel *Reward*

Reward dibentuk melalui 6 faktor yaitu; gaji (X1), upah (X2), insentif (X3), tunjangan (X4), penghargaan *interpersonal* (X5), promosi (X6). Pengukuran indikator dilakukan dengan cara kuantitatif, yaitu dengan memberikan skor

terhadap persepsi responden terkait indikator *reward* tersebut. Total persepsi responden terkait variabel *reward* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel *Reward*

Item	STS		TS		C		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	0	0	2	1,3	55	36,7	99	62,0	4,60
X1.2	0	0	3	2,0	2	1,3	58	38,7	87	58,0	4,52
X2.1	9	6,0	8	5,3	5	3,3	59	39,3	69	46,0	4,14
X2.2	0	0	0	0	17	11,3	49	32,7	84	56,0	4,55
X2.3	0	0	0	0	17	11,3	49	32,7	84	56,0	4,44
X3.1	0	0	4	2,7	19	12,7	45	30,0	82	54,7	4,36
X4.1	0	0	3	2,0	20	13,3	57	38,0	70	46,7	4,29
X4.2	0	0	1	7	20	13,3	49	32,7	80	53,3	4,38
X4.3	0	0	0	0	4	2,7	62	41,3	84	56,0	4,53
X5.1	0	0	0	0	6	4,0	70	46,7	74	49,3	4,45
X6.1	0	0	8	5,3	23	15,3	38	25,3	81	54,0	4,28
Rata rata variabel											4,416

Sumber : Data diolah Peneliti,2020

Berdasarkan variabel *reward* (X) dapat diketahui pada item gaji sesuai dengan beban pekerjaan (X1.1), total dari 150 responden yang diteliti diketahui sebanyak 99 orang (62,0%) sangat setuju, 55 orang (36,7%) setuju, dan 2 orang (1,3%) cukup atau netral. Pada item gaji sesuai dengan pengalaman kerja (X1.2) diketahui dari 150 responden sebanyak 87 orang (58,0%) memilih sangat setuju, 58 orang (38,7%) setuju, 2 orang (1,3%) cukup, dan 3 orang (2,0%) memilih tidak setuju.

Pada item upah menurut pengalaman kerja (X2.1) diketahui dari 150 responden diketahui sebanyak 69 orang (46,0%) sangat setuju, 59 orang (39,3%)

setuju, 5 orang (3,3%) cukup, 8 orang (5,3%) tidak setuju, dan 9 orang (6,0%) memilih sangat tidak setuju. Pada item upah menurut kebutuhan (X2.2) diketahui sebanyak 84 orang (56,0%) sangat setuju, 49 orang (32,7%) setuju, dan 17 orang (11,3%) memilih cukup. Pada item upah sesuai yang diharapkan diketahui sebanyak 84 orang (56,0%) sangat setuju, 49 orang (32,7%) setuju, dan 17 orang (11,3%) memilih cukup.

Pada item insentif atau bonus sesuai dengan kinerja (X3.1) diketahui dari 150 responden yang diteliti sebanyak 82 orang (54,7%) sangat setuju, 45 orang (30,0%) setuju, 19 orang (12,7%) cukup dan 4 orang (2,7%) memilih tidak setuju. Pada item tunjangan kesehatan (X4.1) diketahui sebanyak 70 orang (46,7%) sangat setuju, 57 orang (38,0%) setuju, 20 orang (13,3%) cukup, dan 3 orang (2,0%) memilih tidak setuju. Pada item tunjangan keselamatan kerja (X4.2) diketahui sebanyak 80 orang (53,3%) memilih sangat setuju, 49 orang (32,7%) setuju, 20 orang (13,3%) cukup, dan 1 orang (7%) memilih tidak setuju. Pada item tunjangan hari raya (X4.3) diketahui sebanyak 84 orang (56,0%) memilih sangat setuju, 62 orang (41,3%) setuju, dan 4 orang (2,7%) memilih cukup.

Pada item pengakuan perusahaan terhadap hasil kerja (X5.1) dari 150 responden yang diteliti diketahui bahwa sebanyak 74 orang (49,3%) memilih sangat setuju, 70 orang (46,7%) setuju, dan 6 orang (4,0%) memilih cukup. Pada item promosi jabatan (X6.1) diketahui sebanyak 81 orang (54,0%) memilih sangat setuju, 38 orang (25,3%) setuju, 23 orang (15,3%) cukup dan 8 orang (5,3%) memilih tidak setuju.

4.3.2. Variabel Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini variabel kinerja karyawan dibentuk melalui 7 indikator antara lain: tujuan (Y1), standar (Y2), umpan balik (Y3), alat atau sasaran (Y4), kompetensi (Y5), motivasi (Y6), dan peluang (Y7). Pengukuran indikator dilakukan dengan cara kuantitatif, yaitu dengan memberikan skor terhadap persepsi responden terkait indikator kinerja karyawan tersebut. Total persepsi responden terkait variabel reward adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Item	STS		TS		C		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0	2	1,3	19	12,7	64	43,3	65	43,3	4,28
Y2.1	0	0	2	1,3	14	9,3	55	36,7	79	52,7	4,40
Y3.1	0	0	4	2,7	9	6,0	71	47,3	66	44,0	4,32
Y4.1	0	0	2	1,3	13	8,7	69	46,0	66	44,0	4,32
Y5.1	1	7	2	1,3	9	6,0	71	47,3	67	44,7	4,34
Y6.1	0	0	2	1,3	11	7,3	75	50,0	62	41,3	4,31
Y7.1	1	7	2	1,3	25	16,7	48	32,0	74	49,3	4,28
Rata rata variabel											4,324

Sumber : Data diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan variabel kinerja karyawan (Y) dapat diketahui pada item adanya tujuan perusahaan (Y1.1) total dari 150 responden yang diteliti diketahui sebanyak 65 orang (43,3%) memilih sangat setuju, 64 orang (43,3%) setuju, 19 orang (12,7%) cukup, dan 2 orang (1,3%) memilih tidak setuju. Pada item menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP (Y2.1) diketahui sebanyak 79 orang (52,7%)

sangat setuju, 55 orang (36,7%) setuju, 14 orang (9,3%) cukup, dan 2 orang (1,3%) memilih tidak setuju.

Pada item menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan pimpinan (Y3.1) diketahui sebanyak 66 orang (44,0%) memilih sangat setuju, 71 orang (47,3%) setuju, 9 orang (6,0%) cukup, dan 4 orang (2,7%) memilih tidak setuju. Pada item alat-alat yang digunakan tersedia (Y4.1) 66 orang (44,0%) memilih sangat setuju, 69 orang (46,0%), 13 orang (8,7%) cukup, dan 2 orang (1,3%) memilih tidak setuju. Pada item menyelesaikan pekerjaan dengan rapi (Y6.1) diketahui sebanyak 62 orang (41,3%) memilih sangat setuju, 75 orang (50,0%) setuju, 11 orang (7,3%) cukup, dan 2 orang (1,3%) memilih tidak setuju. Pada item menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (Y7.1) diketahui sebanyak 74 orang (49,3%) memilih sangat setuju, 48 orang (32,0%) setuju, 25 orang (16,7%) cukup, 2 orang (1,3%) tidak setuju, dan 1 orang (7%) memilih sangat tidak setuju.

4.3.3. Variabel Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini variabel motivasi kerja dibentuk melalui 10 indikator antara lain: gaji (Z1), supervisi (Z2), kebijakan dan administrasi (Z3), hubungan kerja (Z4), kondisi kerja (Z5), pekerjaan itu sendiri (Z6), peluang untuk maju (Z7), pengakuan atau penghargaan (Z8), keberhasilan (Z9), dan tanggung jawab (Z10). Pengukuran indikator dilakukan dengan cara kuantitatif, yaitu dengan memberikan skor terhadap persepsi responden terkait indikator kinerja karyawan tersebut. Total persepsi responden terkait variabel reward adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Item	STS		TS		C		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1.1.1	0	0	0	0	13	8,7	68	45,3	69	46,0	4,37
Z1.2.1	0	0	1	7	12	8,0	66	44,0	71	47,3	4,38
Z1.2.2	0	0	1	7	15	10,0	56	37,3	78	52,0	4,40
Z1.3.1	0	0	3	2,0	7	4,7	68	45,3	72	48,0	4,39
Z1.4.1	0	0	0	0	13	8,7	68	45,3	69	46,0	4,37
Z1.5.1	0	0	0	0	15	10,0	63	42,0	72	48,0	4,38
Z1.5.2	0	0	1	7	26	17,3	54	36,0	69	46,0	4,27
Z1.6.1	1	7	1	7	4	2,7	66	44,0	78	52,0	4,46
Z1.7.1	1	7	6	4,0	12	8,0	66	44,0	65	43,3	4,25
Z1.8.1	0	0	1	7	7	4,7	75	50,0	67	44,7	4,38
Z1.9.1	0	0	2	1,3	7	4,7	71	47,3	70	46,7	4,39
Z1.10.1	0	0	0	0	10	6,7	64	42,7	76	50,7	4,44
Rata rata variabel											4,376

Sumber : Data diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan variabel motivasi kerja (Z) dapat diketahui pada item kesesuaian gaji (Z1.1.1) total dari 150 responden yang diteliti diketahui sebanyak 60 orang (46,0%) memilih sangat setuju, 68 (45,3%) setuju, dan 13 orang (8,7%) memilih cukup. Pada item memberikan pengarahan (Z1.2.1) diketahui sebanyak 71 orang (47,3%) memilih sangat setuju, 66 orang (44,0%) setuju, 12 orang (8,0%) cukup, dan 1 orang (7%) memilih tidak setuju. Pada item memantau pelaksanaan pekerjaan (Z1.2.2) diketahui sebanyak 78 orang (52,0%) memilih sangat setuju, 56 orang (37,3%) memilih setuju, 15 orang (10,0%) memilih cukup dan 1 orang (7%) memilih tidak setuju.

Pada item kebijakan merupakan kesepakatan dari anggota (Z1.3.1) diketahui sebanyak 72 orang (48,0%) memilih sangat setuju, 68 orang (45,3%) setuju, 7 orang (4,7%) cukup, dan 3 orang (2,0%) memilih tidak setuju. Pada item tercipta hubungan kerja yang harmonis dengan atasan dan bawahan (Z1.4.1) diketahui sebanyak 69 orang (46,0%) memilih sangat setuju, 68 orang (45,3%) setuju, dan 13 orang (8,7%) memilih cukup. Pada item peralatan yang memadai (Z1.5.1) diketahui sebanyak 72 orang (48,0%) sangat setuju, 63 orang (42,0%) setuju, dan 15 orang (10,0%) memilih cukup. Pada item kondisi kerja yang nyaman (Z1.5.2) diketahui sebanyak 69 orang (46,0%) memilih sangat setuju, 54 orang (36,0%) setuju, 26 orang (17,3%) cukup, dan 1 orang (7%) memilih tidak setuju.

Pada item pekerjaan sesuai dengan kemampuan (Z1.6.1) diketahui sebanyak 78 orang (52,0%) memilih sangat setuju, 66 orang (44,0%) setuju, 4 orang (2,7%) cukup, 1 orang (7%) tidak setuju, dan 1 orang (7%) memilih sangat tidak setuju. Pada item ada nya promosi jabatan (Z1.7.1) diketahui sebanyak 65 orang (43,3%) memilih sangat setuju 66 orang (44,0%) memilih setuju, 12 orang (8,0%) cukup, 6 orang (4,0%) tidak setuju, dan 1 orang (7%) memilih sangat tidak setuju.

Pada item hasil kerja diakui oleh perusahaan (Z1.8.1) diketahui 67 orang (44,7%) memilih sangat setuju, 75 orang (50,0%) setuju 7 orang (4,7%) cukup dan 1 orang (7%) memilih tidak setuju.pada item pencapai prestasi dalam melakukan pekerjaan (Z1.9.1) diketahui sebanyak 70 orang (46,7%) memilih sangat setuju 71 orang (47,3%) setuju, 7 orang (4,7%) cukup, dan 2 orang (1,3%) memilih tidak setuju. Pada item bertanggung jawab atas hasil kerja (Z1.10.1) diketahui sebanyak

76 orang (50,7%) memilih sangat setuju 64 orang (42,7%) setuju dan 10 orang (6,7%) memilih cukup.

4.3.4. Variabel *Employee Engagement*

Dalam penelitian ini variabel *employee engagement* dibentuk melalui 3 indikator antara lain: *vigor* (Z2.1), *dedication* (Z2.2), *absorbtion* (Z2.3). Pengukuran indikator dilakukan dengan cara kuantitatif, yaitu dengan memberikan skor terhadap persepsi responden terkait indikator kinerja karyawan tersebut. Total persepsi responden terkait variabel reward adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel *Employee Engagement*

Item	STS		TS		C		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z2.1.1	0	0	1	7	36	24,0	39	26,0	74	49,3	4,24
Z2.1.2	0	0	0	0	27	18,0	51	34,0	72	48,0	4,3
Z2.1.3	0	0	0	0	20	13,3	68	45,3	62	41,3	4,28
Z2.1.4	0	0	0	0	13	8,7	64	42,7	73	48,7	4,4
Z2.2.1	0	0	0	0	16	10,7	69	46,0	65	43,3	4,32
Z2.2.2	0	0	0	0	16	10,7	69	46,0	65	43,3	4,32
Z2.2.3	0	0	0	0	26	17,3	53	35,3	71	47,3	4,43
Z2.2.4	0	0	0	0	17	11,3	62	41,3	70	46,7	4,35
Z2.3.1	0	0	2	1,3	12	8,0	72	48,0	64	42,7	4,32
Z2.3.2	0	0	1	7	15	10,0	61	40,7	72	48,0	4,36
Z2.3.3	0	0	1	7	20	13,3	67	44,7	62	41,3	4,26
Z2.3.4	0	0	0	0	9	6,0	65	43,3	76	50,7	4,44
Rata rata variabel											4,338

Sumber : Data diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut dapat dilihat dari item berenergi (Z2.1.1) total dari 150 responden yang diteliti diketahui sebanyak 74 orang (49,3%) sangat setuju, 39 orang (26,0%) setuju, 36 orang (24,0%) cukup, dan 1 orang (7%) memilih tidak setuju. Dilihat dari rata-rata skor, item berenergi (Z2.1.1) memiliki rata-rata sebesar 4,24. Pada item kemauan bekerja tinggi (Z2.1.2) diketahui sebanyak 72 orang (48,0%) sangat setuju, 51 orang (34,0%) setuju, dan 27 orang (18,0%) memilih cukup atau netral. Dilihat dari rata-rata skor, item kemauan bekerja tinggi (Z2.1.2) memiliki rata-rata sebesar 4,3.

Pada item tidak mudah lelah (Z2.1.3) diketahui sebanyak 62 orang (41,3%) memilih sangat setuju, 68 orang (45,3%) setuju, dan 20 orang (13,3%) memilih cukup. Berdasarkan rata-rata skor, item tidak mudah lelah (Z2.1.3) memiliki rata-rata sebesar 4,28. Pada item mampu menghadapi kesulitan (Z2.1.4) diketahui sebanyak 73 orang (48,7%) sangat setuju, 64 orang (42,7%) setuju, dan 13 orang (8,7%) memilih cukup. Berdasarkan rata-rata skor, item mampu menghadapi kesulitan (Z2.1.4) memiliki rata-rata sebesar 4,4.

Pada item antusias (Z2.2.1) diketahui 65 orang (43,3%) sangat setuju, 69 orang (46,0%) setuju, dan 16 orang (10,7%) cukup. Berdasarkan rata-rata skor, item antusias (Z2.2.1) memiliki rata-rata sebesar 4,3267. Pada item menginspirasi (Z2.2.2) diketahui 65 orang (43,3%) sangat setuju, 69 orang (46,0%) setuju, dan 16 orang (10,7%) cukup. Berdasarkan rata-rata skor, item menginspirasi (Z2.2.2) memiliki rata-rata sebesar 4,3267.

Pada item menyukai tantangan (Z2.2.3) diketahui sebanyak 71 orang (47,3%) sangat setuju, 53 orang (35,3%) setuju, dan 26 orang (17,3%) memilih cukup.

Berdasarkan rata rata skor, item menyukai tantangan (Z2.2.3) memiliki rata-rata sebesar 4,43. Pada item bangga dengan pekerjaannya (Z2.2.4) diketahui sebanyak 70 orang (46,7%) memilih sangat setuju, 62 orang (41,3%) setuju, dan 17 orang (11,3%) cukup. Dilihat dari rata-rata skor, item bangga dengan pekerjaannya (Z2.2.4) memiliki rata-rata sebesar 4,3557.

Pada item menikmati pekerjaan (Z2.3.1) diketahui sebanyak 64 orang (42,7%) memilih sangat setuju, 72 orang (48,0%) setuju, 12 orang (8,0%) cukup, dan 2 orang (1,3%) tidak setuju. Berdasarkan rata-rata skor, item menikmati pekerjaan (Z2.3.1) memiliki rata-rata sebesar 4,32. Pada item konsentrasi saat bekerja (Z2.3.2) diketahui sebanyak 72 orang (48,0%) sangat setuju, 61 orang (40,7%) setuju, 15 orang (10,0%) cukup, dan 1 orang (7%) memilih tidak setuju. Berdasarkan rata-rata skor, item konsentrasi saat bekerja (Z2.3.2) memiliki rata-rata sebesar 4,3691.

Pada item tidak terpisahkan dari pekerjaan (Z2.3.3) diketahui sebanyak 62 orang (41,3%) sangat setuju, 67 orang (44,7%) setuju, 20 orang (13,3%) cukup, dan 1 orang (7%) memilih tidak setuju. Berdasarkan rata-rata skor, item tidak terpisahkan dari pekerjaan (Z2.3.3) memiliki rata-rata sebesar 4,2667. Pada item merasa waktu cepat berlalu (Z2.3.4) diketahui sebanyak 76 orang (50,7%) memilih sangat setuju, 65 orang (43,3%) setuju, dan 9 orang (6,0%) memilih cukup. Berdasarkan rata-rata skor, item merasa waktu cepat berlalu (Z2.3.4) memiliki rata-rata sebesar 4,446.

4.4. Uji Instrumen

4.4.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Pengujian validitas menggunakan *Software* SPSS versi 16.0. Instrumen dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasinya $>0,3$. Item yang nilai koefisiensinya lebih dari 0,3 dikatakan valid. Sedangkan item yang nilai koefisien korelasinya kurang dari 0,3 dikatakan tidak valid dan item dapat dihapus.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	<i>Reward (X)</i>	X1.1	0,683	Valid
2		X1.2	0,773	Valid
3		X2.1	0,682	Valid
4		X2.2	0,737	Valid
5		X2.3	0,742	Valid
6		X3.1	0,813	Valid
7		X4.1	0,844	Valid
8		X4.2	0,735	Valid
9		X4.3	0,713	Valid
10		X5.1	0,781	Valid
11		X6.1	0,705	Valid
12	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,732	Valid
13		Y2.1	0,739	Valid
14		Y3.1	0,826	Valid
15		Y4.1	0,822	Valid
16		Y5.1	0,835	Valid
17		Y6.1	0,810	Valid

18		Y7.1	0,806	Valid
19	Motivasi Kerja (Z1)	Z1.1.1	0,758	Valid
20		Z1.2.1	0,801	Valid
21		Z1.2.2	0,751	Valid
22		Z1.3.1	0,809	Valid
23		Z1.4.1	0,819	Valid
24		Z1.5.1	0,835	Valid
25		Z1.5.2	0,855	Valid
26		Z1.6.1	0,735	Valid
27		Z1.7.1	0,820	Valid
28		Z1.8.1	0,839	Valid
29		Z1.9.1	0,803	Valid
30		Z1.10.1	0,729	Valid
31	Employee Engagement (Z2)	Z2.1.1	0,757	Valid
32		Z2.1.2	0,782	Valid
33		Z2.1.3	0,855	Valid
34		Z2.1.4	0,820	Valid
35		Z2.2.1	0,836	Valid
36		Z2.2.2	0,876	Valid
37		Z2.2.3	0,800	Valid
38		Z2.2.4	0,822	Valid
39		Z2.3.1	0,782	Valid
40		Z2.3.2	0,766	Valid
41		Z2.3.3	0,781	Valid
42		Z2.3.4	0,506	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui nilai koefisien korelasi pada masing-masing variabel yaitu *reward* (X), variabel kinerja karyawan (Y), variabel motivasi

kerja (Z1), dan variabel *employee engagement* (Z2) menunjukkan angka diatas 0,3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada tabel diatas dikatakan valid.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian apakah instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Uji instrumen juga digunakan untuk mengetahui apakah jawaban responden terhadap pertanyaan dianggap konsisten. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* >0,6.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Reward (X)</i>	X1.1	0,904	Reliabel
2		X1.2	0,898	Reliabel
3		X2.1	0,915	Reliabel
4		X2.2	0,901	Reliabel
5		X2.3	0,900	Reliabel
6		X3.1	0,895	Reliabel
7		X4.1	0,893	Reliabel
8		X4.2	0,900	Reliabel
9		X4.3	0,902	Reliabel
10		X5.1	0,898	Reliabel
11		X6.1	0,905	Reliabel
12	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,897	Reliabel
13		Y2.1	0,895	Reliabel
14		Y3.1	0,882	Reliabel
15		Y4.1	0,883	Reliabel
16		Y5.1	0,881	Reliabel

17		Y6.1	0,885	Reliabel
18		Y7.1	0,889	Reliabel
19	Motivasi Kerja (Z1)	Z1.1.1	0,944	Reliabel
20		Z1.2.1	0,942	Reliabel
21		Z1.2.2	0,944	Reliabel
22		Z1.3.1	0,942	Reliabel
23		Z1.4.1	0,941	Reliabel
24		Z1.5.1	0,941	Reliabel
25		Z1.5.2	0,940	Reliabel
26		Z1.6.1	0,944	Reliabel
27		Z1.7.1	0,942	Reliabel
28		Z1.8.1	0,941	Reliabel
29		Z1.9.1	0,942	Reliabel
30		Z1.10.1	0,945	Reliabel
31	Employee Engagement (Z2)	Z2.1.1	0,939	Reliabel
32		Z2.1.2	0,936	Reliabel
33		Z2.1.3	0,933	Reliabel
34		Z2.1.4	0,935	Reliabel
35		Z2.2.1	0,934	Reliabel
36		Z2.2.2	0,932	Reliabel
37		Z2.2.3	0,936	Reliabel
38		Z2.2.4	0,935	Reliabel
39		Z2.3.1	0,936	Reliabel
40		Z2.3.2	0,937	Reliabel
41		Z2.3.3	0,934	Reliabel
42		Z2.3.4	0,946	Reliabel

Sumber : Data diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui nilai *Cronach's Alpha* pada masing-masing variabel yaitu variabel *reward* (X), variabel kinerja karyawan (Y), variabel motivasi kerja (Z1), dan variabel *employee engagement* (Z2) menunjukkan angka diatas 0,6. Sehingga disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel atau konsisten dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.5. Analisis Data

4.5.1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam penelitian ini dilakukan pengujian model pengukuran (*outer model*) melalui uji *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability* berikut hasil uji *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*.

4.5.1.1. *Convergent Validity*

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* apabila nilai *loading factornya* $>0,5$. Berikut merupakan nilai *loading factor* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian.

Tabel 4.12
Nilai *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Item	<i>Loading factor</i>	Keterangan
<i>Reward (X)</i>	Gaji	X1.1	0,698	Valid
		X1.2	0,752	Valid
	Upah	X2.1	0,621	Valid
		X2.2	0,771	Valid
		X2.3	0,783	Valid
	Insentif	X3.1	0,770	Valid

	Tunjangan	X4.1	0,855	Valid
		X4.2	0,773	Valid
		X4.3	0,759	Valid
	Penghargaan <i>Interpersonal</i>	X5.1	0,797	Valid
	Promosi	X6.1	0,661	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Tujuan	Y1.1	0,754	Valid
	Standar	Y2.1	0,737	Valid
	Umpan balik	Y3.1	0,828	Valid
	Alat atau sarana	Y4.1	0,820	Valid
	Kompetensi	Y5.1	0,814	Valid
	Motivasi	Y6.1	0,817	Valid
	Peluang	Y7.1	0,795	Valid
Motivasi Kerja (Z1)	Gaji	Z1.1.1	0,766	Valid
	Supervisi	Z1.2.1	0,730	Valid
		Z1.2.2	0,804	Valid
	Kebijakan dan Administrasi	Z1.3.1	0,749	Valid
	Hubungan kerja	Z1.4.1	0,809	Valid
	Kondisi kerja	Z1.5.1	0,825	Valid
		Z1.5.2	0,840	Valid
	Pekerjaan itu sendiri	Z1.6.1	0,853	Valid
	Peluang untuk maju	Z1.7.1	0,720	Valid
	Pengakuan atau penghargaan	Z1.8.1	0,809	Valid
	Keberhasilan	Z1.9.1	0,843	Valid
Tanggung jawab	Z1.10.1	0,805	Valid	
Employee Engagement(Z2)	<i>Vigor</i>	Z2.1.1	0,741	Valid
		Z2.1.2	0,769	Valid
		Z2.1.3	0,855	Valid

		Z2.1.4	0,821	Valid
	<i>Dedication</i>	Z2.2.1	0,841	Valid
		Z2.2.2	0,881	Valid
		Z2.2.3	0,801	Valid
		Z2.2.4	0,827	Valid
	<i>Absorbtion</i>	Z2.3.1	0,788	Valid
		Z2.3.2	0,759	Valid
		Z2.3.3	0,793	Valid
		Z2.3.4	0,506	Valid

Sumber: *SmartPLS*

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut, diketahui nilai *loading factor* lebih besar dari 0,5. Sehingga indikator tersebut dapat dikatakan valid sebagai pengukur variabel latennya. Pada variabel *reward* terdiri dari 6 indikator dapat diketahui bahwa nilai *loading factor* tertinggi terletak pada indiktaor tunjangan sebesar 0,855. Kemudian pada variabel kinerja karyawan terdiri dari 7 indikator dapat diketahui bahwa nilai *loading factor* tertinggi terletak pada indikator umpan balik sebesar 0,828. Pada variabel motivasi kerja yang terdiri dari 10 indikator dapat diketahui bahwa nilai *loading factor* tertinggi terletak pada indikator pekerjaan itu sendiri sebesar 0,853. Pada variabel *employee engagement* terdiri dari 3 indikator dapat diketahui bahwa nilai *loading factor* tertinggi terletak pada indikator *dedication* sebesar 0,881.

Pengujian validitas dengan *convergent validity* adalah dengan membandingkan nilai *Square Root of Average Variance (AVE)* setiap variabel laten lainnya dalam model yang digunakan. Nilai akar kuadrat AVE variabel yang lebih besar dari korelasi antara vaeriable laten dengan variabel laten lainnya

menunjukkan bahwa variabel laten tersebut adalah valid dan dapat disertakan dalam model. Selain itu dapat digunakan ketentuan bahwa nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 telah dianggap valid. (Hair *dalam* Djyohadikusumo 2017).

Tabel 4.13
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

NO	Variabel	AVE	\sqrt{AVE}	Keterangan
1	Reward (X)	0,565	0,752	Valid
2	Kinerja Karyawan (Y)	0,633	0,795	Valid
3	Motivasi Kerja (Z1)	0,636	0,797	Valid
4	Employee Engagement (Z2)	0,620	0,787	Valid

Sumber: *Smart PLS*

Berdasarkan hasil tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai AVE diatas 0,5 dan akar AVE diatas 0,7, artinya korelasi konstruk satu dengan yang lain memiliki *discriminant validity* yang baik.

4.5.1.2. Discriminant Validity

Discriminant validity digunakan untuk memastikan bahwa setiap indikator pada variabel yang bersangkutan terbesar dibandingkan *cross loading* pada variabel laten lainnya, maka indikator tersebut dikatakan valid. Direkomendasikan apabila nilai pengukuran harus lebih besar dari 0,5

Tabel 4.14
Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

Indikator	Reward	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Employee Engagement
X1.1	0,698	0,325	0,401	0,434
X1.2	0,752	0,413	0,480	0,493
X2.1	0,621	0,477	0,508	0,544
X2.2	0,771	0,418	0,518	0,519
X2.3	0,783	0,366	0,565	0,552
X3.1	0,770	0,390	0,512	0,463
X4.1	0,855	0,356	0,667	0,587
X4.2	0,773	0,326	0,628	0,592

X4.3	0,759	0,387	0,545	0,559
X5.1	0,797	0,460	0,614	0,635
X6.1	0,661	0,423	0,572	0,449
Y1.1	0,483	0,754	0,489	0,621
Y2.1	0,362	0,737	0,327	0,440
Y3.1	0,346	0,828	0,424	0,526
Y4.1	0,338	0,820	0,432	0,515
Y5.1	0,323	0,814	0,333	0,361
Y6.1	0,572	0,817	0,495	0,539
Y7.1	0,439	0,795	0,418	0,482
Z1.1.1	0,698	0,407	0,766	0,595
Z1.2.1	0,572	0,352	0,730	0,664
Z1.2.2	0,602	0,453	0,804	0,598
Z1.3.1	0,518	0,388	0,749	0,512
Z1.4.1	0,544	0,428	0,809	0,495
Z1.5.1	0,532	0,511	0,825	0,680
Z1.5.2	0,599	0,556	0,840	0,669
Z1.6.1	0,673	0,437	0,853	0,642
Z1.7.1	0,444	0,294	0,720	0,483
Z1.8.1	0,580	0,416	0,809	0,554
Z1.9.1	0,615	0,455	0,843	0,701
Z1.10.1	0,600	0,380	0,805	0,647
Z2.1.1	0,654	0,364	0,706	0,741
Z2.1.2	0,572	0,413	0,656	0,769
Z2.1.3	0,593	0,549	0,665	0,855
Z2.1.4	0,495	0,487	0,566	0,821
Z2.2.1	0,592	0,507	0,639	0,841
Z2.2.2	0,630	0,520	0,685	0,881
Z2.2.3	0,599	0,464	0,610	0,801
Z2.2.4	0,581	0,477	0,591	0,827
Z2.3.1	0,583	0,511	0,558	0,788
Z2.3.2	0,450	0,592	0,505	0,759
Z2.3.3	0,540	0,617	0,598	0,793
Z2.3.4	0,393	0,523	0,355	0,506

Sumber: *SmartPLS*

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut, diketahui *cross loading* pada setiap indikator memiliki nilai yang lebih besar dari *cross loading* yang ada pada variabel laten lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil instrumen penelitian ini secara diskriminan dikatakan valid karena semua nilai indikator diatas 0,5.

4.5.1.3. Composite Reliability

Pengujian reliabilitas dapat dilihat juga dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,6. Berikut merupakan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.15
Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

NO		<i>Cronbach's Alpha</i>	rho_A	<i>Composite Reliability</i>	AVE
1	<i>Reward</i>	0,922	0,925	0,934	0,565
2	Kinerja Karyawan	0,904	0,909	0,923	0,633
3	Motivasi Kerja	0,948	0,951	0,954	0,636
4	<i>Employee Engagement</i>	0,942	0,945	0,951	0,620

Sumber: *SmartPLS*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability reward* 0,934, kinerja karyawan 0,923, motivasi kerja 0,954, dan *employee engagement* 0,951. Sedangkan nilai *Cronbach's Alpha reward* 0,922, kinerja karyawan 0,904, motivasi kerja 0,948, dan *employee engagement* sebesar 0,942. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's Alpha* dari keempat variabel di atas diketahui lebih besar dari 0,6 yang berarti instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel.

4.5.2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah dilakukan pengujian *outer model*, langkah selanjutnya adalah pengujian *inner model*. Pengujian model struktural ini dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian.

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji parsial serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

4.5.2.1. Perhitungan *R-Square*

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat nilai *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.13 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan *SmartPLS*.

Tabel 4.16
Nilai *R-square*, *Adj R-square* dan *AVE*

No	Variabel	<i>R-square</i>	<i>Adjusted R-square</i>	<i>AVE</i>
1	<i>Reward</i>	-	-	-
2	Kinerja Karyawan	0,422	0,410	0,633
3	Motivasi Kerja	0,540	0,537	0,636
4	<i>Employee Engagement</i>	0,507	0,503	0,565

Sumber: *SmartPLS*

Berdasarkan tabel tersebut, nilai *R-square* variabel kinerja karyawan sebesar 0,422. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *reward* sebesar 42,2% dan sisanya 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Nilai *R-square* motivasi kerja sebesar 0,540. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya motivasi kerja dapat dijelaskan oleh *reward* sebesar 54% dan sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel lain.

Nilai *R-square employee engagement* sebesar 0,507. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya *employee engagement* dapat dijelaskan oleh *reward* sebesar 50,7% dan sisanya 49,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.5.2.2. Pengujian *Goodness of Fit*

Pengujian *Goodness of Fit* model struktural pada inner model menggunakan nilai *Q-square predictive-relevance* (Q^2) (Supriyanto & Maharani, 2013:373). Nilai R^2 masing-masing variabel endogen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) untuk variabel Z1 diperoleh R^2 sebesar 0,540 2) variabel Z2 diperoleh R^2 sebesar 0,507 dan 3) variabel Y diperoleh R^2 sebesar 0,422

Nilai *Q-square predictive-relevance* diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,540) (1 - 0,507) (1 - 0,422)$$

$$Q^2 = 1 - (0,46) (0,493) (0,578)$$

$$Q^2 = 1 - 0,13107884$$

$$Q^2 = 0,86892116$$

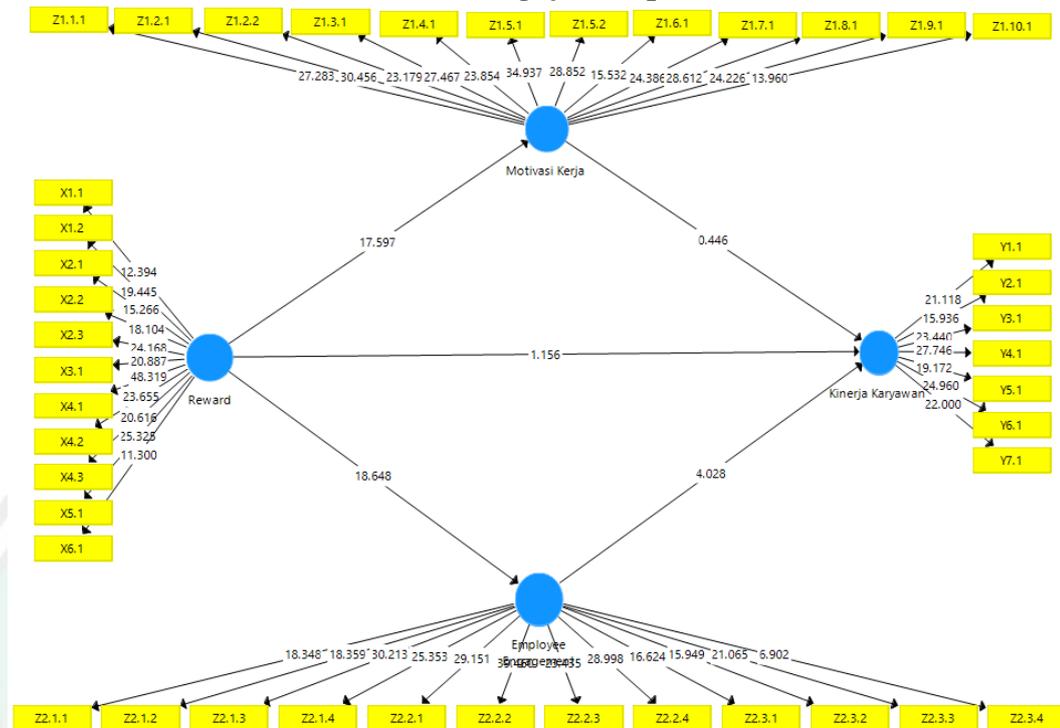
$$Q^2 = 86,8\%$$

Hasil perhitungan memperlihatkan nilai *Q-Square predictive-relevance* sebesar 86,8% sehingga model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan. Nilai *predictive relevance* sebesar 86,8% mengindikasikan bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut sebesar 86,8%.

4.6. Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis berupa gambar maupun nilai yang terdapat dalam *output path coefficient* dan *indirect effect*. Di bawah ini akan dipaparkan dengan jelas mengenai pengujian hipotesis.

Gambar 4.2
Gambar Pengujian Hipotesis



Sumber: SmartPLS

Berdasarkan pengujian gambar hipotesis pada gambar 4.2 maka dapat diketahui bahwa:

1. Variabel *reward* (X) memiliki pengaruh *t statistics* terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 1,156
2. Variabel *reward* (X) memiliki pengaruh *t statistics* terhadap motivasi kerja (Z1) sebesar 17,597
3. Variabel *reward* (X) memiliki pengaruh *t statistics* terhadap *employee engagement* (Z2) sebesar 18,649
4. Variabel motivasi kerja (Z1) memiliki pengaruh *t statistics* terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,446

5. Variabel *employee engagement* (Z2) memiliki pengaruh *t statistics* terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 4,028

Tabel 4.17
Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics	P Values
<i>Reward</i> ->Kinerja Karyawan	0,120	0,112	0,104	1,156	0,248
<i>Reward</i> ->Motivasi Kerja	0,735	0,736	0,042	17,597	0,000
<i>Reward</i> -> <i>Employee Engagement</i>	0,712	0,716	0,038	18,648	0,000
MotivasiKerja->Kinerja Karyawan	0,060	0,071	0,135	0,446	0,656
Employee Engagement->Kinerja Karyawan	0,509	0,511	0,126	4,028	0,000
<i>Reward</i> ->Motivasi Kerja->Kinerja Karyawan	0,044	0,052	0,101	0,440	0,660
<i>Reward</i> -> <i>Employee Engagement</i> ->Kinerja Karyawan	0,362	0,366	0,095	3,823	0,000

Sumber: *SmartPLS*

Dalam PLS, pengujian setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan cara simulasi dan menggunakan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Berikut hasil analisis PLS dengan menggunakan metode *bootstrapping* sebagai berikut:

4.6.1. *Reward* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, *reward* terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisiennya sebesar 0,120 dan nilai *p-value*nya 0,248, *t*-statistiknya 1,156 dan *t*-tabel sebesar 1,96. Nilai *p-value* diatas 0,05 dan nilai *t*-

statistik lebih besar dari t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ini ditolak.

4.6.2. *Reward* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja ditunjukkan dengan nilai koefisiennya sebesar 0,044, dan nilai *p-values*nya 0,660, t-statistik 0,440 dan t-tabel sebesar 1,96. Nilai *p-values* diatas 0,05 dan nilai t-statistik dibawah 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara *reward* terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ini ditolak.

4.6.3. *Reward* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* ditunjukkan dengan nilai koefisiennya sebesar 0,362, dan nilai *p-values*nya 0,000, t-statistik 3,823 dan t-tabel sebesar 1,96. Nilai *p-values* kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*. Sehingga hipotesis ini diterima.

4.7. Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan untuk mendeteksi kedudukan variabel mediasi didalam model. Uji ini dilakukan dengan cara menguji pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja dan *employee engagement*.

Dibawah ini hasil pengujian melalui *software free statistics calculation for sobel test*.

Tabel 4.18
Hasil Uji Mediasi Melalui Motivasi Kerja

No		Variabel Motivasi Kerja
1	A	0.735
2	B	0.060
3	SE _A	0.042
4	SE _B	0.135
5	<i>Sobel Test Statistics</i>	0.44430118
6	<i>One-Tailed Probability</i>	0.32841242
7	<i>Two-Tailed Probability</i>	0.65682485

Sumber: Data diolah *software free statistics calculation for sobel test*, 2020

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui bahwa hubungan *reward* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja ditunjukkan dengan angka sobel tes 0.44430118. Hasil uji mediasi tersebut lebih kecil dari 1,96 menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara variabel *reward* terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja bukan sebagai variabel mediasi.

Tabel 4.19
Hasil Uji Mediasi Melalui Employee Engagement

No		Variabel <i>Employee Engagement</i>
1	A	0.712
2	B	0.509
3	SE _A	0.038
4	SE _B	0.126
5	<i>Sobel Test Statistics</i>	3.94894406
6	<i>One-Tailed Probability</i>	0.00003925
7	<i>Two-Tailed Probability</i>	0.00007850

Sumber: Data diolah *software free statistics calculation for sobel test*, 2020

Berdasarkan tabel 4.19 diketahui bahwa hubungan *reward* terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* ditunjukkan dengan angka sobel tes

3.94894406. Hasil uji mediasi tersebut lebih besar dari 1,96 menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel *employee engagement* sebagai variabel mediasi antara variabel *reward* terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* menjadi variabel mediasi.

4.8. Pembahasan

4.8.1. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil *inner model*, diketahui bahwa *reward* (X) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,120, t-statistik 1,156, dengan nilai *p-value* 0,248 yang berarti tidak signifikan dan kedua hubungan variabel ini bersifat positif.

Variabel *reward* dalam penelitian ini terdiri dari 6 indikator antara lain gaji, upah, insentif, tunjangan, penghargaan *interpersonal*, dan promosi. Berdasarkan nilai pada *loading factor*, indikator tunjangan adalah tertinggi dengan nilai item sebesar 0,855. Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator tunjangan merupakan indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel *reward*.

Dalam penelitian ini kinerja karyawan menggunakan 7 indikator antara lain tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motivasi, dan peluang. Berdasarkan pada nilai *loading factor* indikator umpan balik adalah tertinggi dengan nilai item sebesar 0,828. Sehingga indikator umpan balik merupakan indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian, ditemukan bahwa *reward* secara langsung tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian diatas mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wasiati(2018). Hasil penelitian

yang diperoleh adalah *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan STMIK AKAKOM Yogyakarta. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti Sri, Sjahrudin, & Purnomo, (2018) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Hasamitra Makassar. Jadi, semakin mampu perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan maka karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil *inner model* menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan *p-value* sebesar $0,248 > 0,05$ (tidak signifikan). Hal tersebut disebabkan oleh perusahaan belum memberikan upah sesuai dengan pengalaman dan masa kerjanya, perusahaan juga belum memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi yang dirasakan oleh sebagian karyawan MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden terhadap pernyataan upah sesuai dengan pengalaman dan masa kerja tidak setuju sebesar 5,3%, sangat tidak setuju sebesar 6,0%. Sedangkan pernyataan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi tidak setuju sebesar 5,3% dan 15,3% jawaban netral. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan untuk memberikan upah dan promosi jabatan dengan memperhatikan lama masa kerja karyawan MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan.

Peneliti juga telah melakukan wawancara dengan karyawan MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan yang mengatakan bahwa mendapatkan *reward* bukan menjadi tujuan utama dalam bekerja melainkan bertujuan untuk mencari pengalaman kerja dan menjalin relasi dengan orang lain dan untuk meningkatkan

kinerja karyawan MPS Sukorejo bukan hanya memperoleh *reward* melainkan dengan hubungan pemimpin dan bawahan yang terjalin dengan baik, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

Pembahasan mengenai *reward* juga terdapat di dalam Al-qur'an, salah satunya yaitu QS. An-Nahl ayat 97 sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً ۗ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: "Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan Beriman. Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan." (An-Nahl:97)

Dalam menafsirkan An-Nahl ayat 97 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al misbah sebagai berikut:

"Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, apapun jenis kelaminnya, baik laki-laki maupun perempuan, sedang dia adalah mukmin yakni amal yang dilakukannya lahir atas dorongan keimanan yang shahih, maka sesungguhnya pasti akan kami berikan kepadanya masing-masing kehidupan yang baik didunia ini dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka semua didunia dan diakhirat dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan."

Surat An-Nahl ayat 97 menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan gender dalam menerima upah atau balasan dari Allah SWT. Ayat ini menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama. Dan menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal

saleh mendapatkan balasan Allah langsung di dunia (kehidupan yang baik dan rizki yang halal) dan balasan di akhirat (dalam bentuk pahala).

Seseorang yang bekerja pada suatu badan usaha dapat dikatakan sebagai amal saleh, dengan syarat perusahaannya tidak memproduksi atau menjual barang-barang yang haram. Dengan demikian, seorang karyawan yang bekerja dengan benar, akan menerima dua imbalan, yaitu imbalan didunia dan di akhirat.

4.8.2. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan uji sobel (mediasi), diperoleh hasil 0.44430118. Hasil uji mediasi tersebut lebih kecil dari 1,95 menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara variabel *reward* terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja bukan sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan analisis *inner model* pada penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien pengaruh tidak langsung *reward* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0,044, dan nilai *p-valuesnya* 0,660, dan t-statistik 0,440. Nilai *p-values* diatas 0,05 dan nilai t-statistik dibawah 1,96. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara *reward* terhadap kinerja karyawan.

Variabel *reward* dalam penelitian ini terdiri dari 6 indikator antara lain gaji, upah, insentif, tunjangan, penghargaan *interpersonal*, dan promosi. Berdasarkan nilai pada *loading factor*, indikator tunjangan adalah tertinggi dengan nilai item

sebesar 0,855. Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator tunjangan merupakan indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel *reward*.

Motivasi kerja dalam penelitian ini terdiri dari 10 indikator antara lain gaji, supervisi, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan atau penghargaan, keberhasilan dan tanggung jawab. Berdasarkan pada nilai *loading factor* indikator pekerjaan itu sendiri adalah tertinggi dengan nilai item sebesar 0,853. Sehingga indikator pekerjaan itu sendiri merupakan indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel motivasi kerja.

Dalam penelitian ini kinerja karyawan menggunakan 7 indikator antara lain tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motivasi, dan peluang. Berdasarkan pada nilai *loading factor* indikator umpan balik adalah tertinggi dengan nilai item sebesar 0,828. Sehingga indikator umpan balik merupakan indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian, menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan melalui motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden terhadap pernyataan nyaman dengan kondisi kerja tidak setuju sebesar 7% dan 17,3% jawaban netral. Sedangkan pernyataan adanya promosi jabatan pada karyawan berprestasi tidak setuju sebesar 4,0% dan sangat tidak setuju sebesar 7%. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan menerapkan promosi jabatan pada karyawan yang berprestasi pada MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan.

Peneliti juga telah melakukan wawancara pada salah satu karyawan bagian produksi MPS Sukorejo bahwa tidak ada promosi jabatan, apabila ingin menjadi mandor bagian produksi dengan mengajukan diri sendiri.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Leonu, Yani, & Abdurrahman (2017) menunjukkan bahwa motivasi bukanlah variabel yang memediasi antara *reward* terhadap kinerja pegawai aparatur di lingkungan Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja, kehadiran variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja melalui *reward* pada karyawan MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Maulina, Sudibia Adnyana, & Sintaasih Ketut (2017) bahwa variabel motivasi kerja memediasi pengaruh antara sistem *reward* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan finance di kota Tabanan. Penelitian juga tidak mendukung teori dari Rivai (2004:456) dengan adanya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih keras, sehingga dengan itu akan mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuan.

Dalam pandangan Islam juga menjelaskan terkait motivasi dalam bekerja.

Allah berfirman dalam QS. Ar-Ra'ad ayat 11:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوهُمَا
بِأَنفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: "Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, dimuka dan dibelakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki

keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

Ayat di atas menjelaskan bahwa motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang itu sendiri. Seperti hadist Nabi SAW yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim, Rasulullah bersabda:

عَنْ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّةِ وَلِكُلِّ امْرِئٍ مَا

نَوَى

Artinya: Sesungguhnya amal perbuatan itu tergantung pada niatnya, dan sesungguhnya bagi setiap orang tergantung pada apa yang dinitkannya”. (HR. Al-Bukhari Muslim).

Hadist tersebut menjelaskan bahwa tinggi rendahnya nilai kerja itu diperoleh seseorang tergantung dari tinggi rendahnya niat. Niat juga merupakan dorongan batin setiap orang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Disini peranan motivasi itu sangat penting artinya dalam membimbing dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku keagamaan. Ketika seseorang termotivasi untuk bekerja, maka ia berniat untuk melakukannya. Atau sebaliknya, ketika ia berniat untuk bekerja, maka muncul motivasi untuk melakukannya.

4.8.3. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement*

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji sobel sebesar 3.94894406. Hasil uji mediasi tersebut lebih besar dari 1,95 menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel *employee engagement* sebagai variabel mediasi antara variabel *reward* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil *inner model* nilai koefisien jalur pengaruh tidak langsung *reward* terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebesar 0,362, t-statistik sebesar 3,823, dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Sehingga menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*.

Dalam penelitian ini variabel *reward* terdiri dari 6 indikator, antara lain gaji, upah, insentif, tunjangan, penghargaan *interpersonal*, dan promosi. Berdasarkan nilai pada *loading factor* indikator tunjangan adalah tertinggi dengan nilai item sebesar 0,855. Sehingga indikator tunjangan ini adalah indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel *reward*.

Employee engagement dalam penelitian ini terdiri dari 3 indikator, antara lain *vigor*, *dedication*, dan *absorbtion*. Berdasarkan nilai pada *loading factor* indikator *dedication* adalah tertinggi dengan nilai item sebesar 0,881. Sehingga indikator *dedication* ini adalah indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel *employee engagement*.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini terdiri dari 7 indikator antara lain tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motivasi, dan peluang. Berdasarkan pada nilai *loading factor* indikator umpan balik adalah tertinggi dengan nilai item sebesar 0,828. Sehingga indikator umpan balik merupakan indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel *employee engagement* sebagai variabel mediasi antara *reward* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang

dilakukan oleh Nurhawaena(2019) menunjukkan bahwa *employee engagement* mampu memediasi hubungan *reward* terhadap kinerja karyawan PTP Gula Takalar dengan nilai t-hitung sebesar 13,359 (signifikan).

Berdasarkan hasil tersebut pemberian *reward* yang tepat berupa ketepatan waktu pembayaran gaji, bonus, upah, insentif, tunjangan akan berdampak pada *employee engagement* komitmen karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan MPS (Mitra Poduksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa ketika *reward* diberikan secara adil dan tepat, maka akan berdampak pada *employee engagement*. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-Baqarah ayat 281:

وَأْتُوا يَوْمَ تُنْزَعُونَ فِيهِ إِلَى اللَّهِ ۖ ثُمَّ تُوَفَّى كُلُّ نَفْسٍ مَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan peliharalah dirimu dari (azab yang terjadi pada) hari yang pada waktu itu kamu semua dikembalikan kepada Allah. Kemudian masing-masing diri diberi balasan yang sempurna terhadap apa yang telah dikerjakannya, sedang mereka sedikitpun tidak dianiaya (dirugikan)”.

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap perbuatan, usaha, dan prestasi itu berbanding seajar dengan imbalan pahala yang akan diberikan. Setiap orang yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisais berhak diberi imbalan atau *reward* atas hasil kerja dan kontribusinya terhadap pekerjaan tersebut.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Reward* (X) tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dikarenakan standar upah yang diberikan berdasarkan ukuran masa kerja dan pelaksanaan promosi jabatan belum dirasakan oleh sebagian karyawan MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan
2. *Reward* (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z1). Hal tersebut dikarenakan MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan belum menciptakan kondisi kerja yang nyaman pada karyawan bagian produksi dan penerapan promosi jabatan belum terlaksana dengan baik sehingga tidak memberikan motivasi kerja pada karyawan MPS Sukorejo Pasuruan.
3. *Reward* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *employee engagement* (Z2).diketahui bahwa keterikatan memerlukan perilaku yang bersemangat (*vigor*), pengabdian (*dedication*), dan berinisiatif (*absorbtion*). Artinya semakin baik *reward* dengan *employee engagement* yang diterapkan dalam MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan akan meningkatkan kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat disampaikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
 - a. Peneliti berharap MPS Sukorejo Pasuruan mampu memberikan *reward* sesuai dengan harapan karyawan. Dan perlu memperhatikan masa kerja karyawan sebagai salah satu penilaian atau pertimbangan dalam melakukan pemberian upah dan promosi jabatan kepada karyawan karena sebagian karyawan merasakan bahwa pelaksanaan promosi jabatan dan pemberian upah sesuai dengan masa kerja belum terlaksana dengan baik. Adanya masa kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam melaksanakan promosi jabatan dan pemberian upah akan menjadikan karyawan tetap bertahan (*stay*) pada perusahaan karena merasa dihargai atas masa kerja yang telah diabdikan.
 - b. Perusahaan juga harus meningkatkan kondisi atau lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan bagian produksi MPS Sukorejo Pasuruan seperti dekorasi ruang kerja, tata warna, dan musik diruang kerja bagian produksi MPS Sukorejo. Jadi dekorasi ruang kerja dan tata warna mungkin diperbaiki lagi agar karyawan tidak bosan dan musik diruang kerja produksi dibuat musik yang rileks seperti musik klasik sehingga suasana kerja menyenangkan dan para karyawan tidak merasakan beban kerja karena terbawa oleh lingkungan kerja yang baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya peneliti berharap pemaparan hasil penelitian ini mampu menimbulkan rasa keingintahuan untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan tema yang sama sehingga mampu menjadikan hasil penelitian ini sebagai masukan dan diharapkan untuk menambahkan referensi

yang lebih beragam dengan menambah variabel lain dan indikator-indikator yang dapat memperkuat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Aktar, Serena, Muhammad, S., Kamruzzaman, & Emran, A. (2012). *The Impact of Rewards on Employee Performance in Commercial Banks of Bangladesh: An Empirical Study*. *IOSR Journal of Business and Management*,. 6.
- Amalia, Fahri, S., & Mahendra. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*,. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2).
- Astuti Sri, W., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, (1).
- Baba, A. (2015). Effect of Remuneration and Achievement Motivation to be Sar Cebter Employee Performance Industries Results Plantation Makasar. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 6(5).
- Bilal, J., Raja, & Sarfaraz, N. (2013). *Impact of Compensation, Performance Evaluation and Promotion Practices on Government Employees Performance VS Private Employees Performance*, *Institute of Interdisciplinary Business Research*.3(8).
- Danish, & Qaiser, R. (2015). Effect of Intrinsic Reward on Task Performance of Employees: Mediating Role of Motivation. *International Jurnal of Organiational Leadership*,4.
- Djoyohadikusumo, S. (2017). pengaruh customer satisfaction terhadap customer loyalty pada pembelian tiket online pesawat di surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6, 2.
- Dunija, & Anwar. (2016). Pengaruh Sistem Reward dan Punishmant terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Serambi Akademica*, VI(1).
- Echolas, J., & H, S. (2005). *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Egbunike, & Ihedinmah, N. (2015). *Effect of Rewards on Employee Perfomance in*

- Organizations :A Study of Selected Commercial Banks in Awka Metropolis.*
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja.* Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Febrianti, S., Almusadieg, M., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis, 12*(1).
- Gallup. (2006). Engaged employee inspire company innovation: national survey finds that passionate workers are most likely to drive organisations forward. *The Gallup Management Journal.*
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Güngör, P. (2011). The relationship between reward management system and employee performance with the mediating role of motivation: A quantitative study on global banks. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 24*, 1510–1520. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.029>
- Haid, M., & Sims, J. (2009). *Employee Engagement: Maximizing Organizational Performance.* Philadelphia: Right Management Inc.
- Hair, F. J., Black, C. W., Babin, J. B., & Anderson, E. R. (2014). *Multivariate Data Analysis Seventh Edition.* England: Pearson Education Limited. Harlow.
- Handoko, T. H. (2009). *Pengantar Manajemen.* Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi).* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herawati. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Pada PT. International Paint Indonesia. *Skripsi:IBM ASMI, Jakarta.*
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi.* Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Karami, A., Dolatabadi, H. R., & Rajaeepour, S. (2013). Analyzing the

- Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences.*, 327–338.
- Khan, A. W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Koencoro, D. G. (2013). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja, Skripsi Universitas Brawijaya.*
- Kurniawan, W. B., & Nurtjahjanti, H. (2016). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Employee Engagement Pada Karyawan PT. X. *Jurnal Empati*, 5(4), 732–737.
- Leonu, P., Yani, A., & Abdurrahman, A. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timut. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 1(1).
- Macey, H. W., Schneider, B., Barbera, M. K., & Young, A. S. (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage.* United Kingdom: Black Willey.
- Mamik, Apriantoro, N. H., & Luthiyah, S. (2016). Correlation of Incentive and Reward to Improve Employee Performance and Job Satisfaction at Operating Paper Mill in EastJava Indonesia. *International Review of Social Sciences and Humanities*, 10(2).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: PT Revika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT Revika Aditama.
- Manullang, M. (2009). *Manajemen Personalia.* Yogyakarta: Gadjah Mada University press.
- Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi*

- Pertama*, . Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maulina, A., Sudibia Adnyana, G., & Sintaasih Ketut, D. (2017). Peran Mediasi Motivasi pada Hubungan Sistem Reward terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Finance di Kota Tabanan). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Yniversitas Udayana*, 6(5).
- Michelle, N., & Nainggolan, P. (2018). “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. (Studi Kasus pada PT. Bank Central Asia, Tbk). *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Developmen*.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Imiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nazir, O. (2017). *Echancing Organizational Commitment and Employee Performance Through Employee Engagement: An Emperical Check*. 6, 98–114.
- Nurhawaena. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Ologbo, A. C., & Sofian, S. (2013). Individual and Organizational Factors of Employee Engagement Work Outcomess. *International Journal Pf Behavioral Sciences*, 3(3).
- Penggabean, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Galia Indonesia.
- Prabu, Saga, A., Wijayanti, & Tri, D. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi

- Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2).
- Prasetyani. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PT. Taspen (persero) Surakarta) Naskah Publikasi*.
- Purwanto. (2009). *Evaluasi Hasil Belajar*. surakarta: Pustaka Belajar.
- Rasmini, N. K., & Jayanti, N. P. I. (2013).). Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi, dan Reward Manajemen pada Prilaku Etis Konsultan. *Jurnal FEB Universitas Udayana*.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja GrafindoPersada.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Brington: Institution for Employment Studies.
- Sari, L. K. (2016). Membangun Employee Engagement dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Institute Agama Islam Surakarta*.
- Sarwono, J. (2006). *Analisis Data Penelitian Dengan Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Schaufeli, W. ., & Bakker, A. . (2004). Job Demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–31.
- Schaufeli, W. ., Bakker, A. ., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire : A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Mnausia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mundur Maju.

- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shihab, M. Q. (2002a). *Tafsir Al-misbah*. Jakarta: Lentera Hati.
- Shihab, M. Q. (2002b). *Tafsir Al-Misbah (Pesan, Kesan, dan Keserasian Alqur'an)* (15 Vol). Jakarta: Lentera Hati.
- Shihab, M. Q. (2002c). *Tafsir Almisbah (Pesan, Kesan, dan Keserasian)*. Bandung: Lentera Hati.
- Shihab, M. Q. (2006). *Tafsir Al-misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-qur'an* (jil V). Jakarta: Lentera Hati.
- Sidhanta, A., & Roy, D. (2010). Employee Engagement - Engaging the 21 st century workforce. *Asian Journal of Manajement Research*.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE.
- Suak, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA*, 5(2).
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.1.
- Supriyanto, A. sani, & Machfudz, M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Supriyanto, A. sani, & Maharani, V. (2013). *Metodologi Riset Sumber Daya Manusia. Teori, kuesioner, dan Analisis Data* (Cetakan II). Malang: UIN-Maliki Press.
- Susanto, B. (2016). Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Penghargaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 14(1).
- Susiani. (2017). Dampak Pemberian Reward dan Punishmant terhadap Kinerja

- Karyawan melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja. *Jurnal Universitas Islam Sultan Agung*.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi pert). Jakarta: Kencana.
- Uno, B. hamzah. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Valentine's. (2010). *Analisis Pemberian Imbalan kepada Tenaga Pemasaran Dalam Mencapai Target Penjualan Pada PT. Sumber Rezeki Bersama Medan*.
- Vibrayani. (2012). Peran Transformasional Leadership terhadap Employee Engagement. *UGM: Tesis Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*.
- Wasiati, H. (2018). Pengaruh Reward, Punishment Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnalfe. Ustjogja.Ac.Id*, 2(1).
- Widayat, & Amirullah. (2002). *Riset Bisnis. Edisi 1*. Malang: CV. Cahaya Press.
- Widodo, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.

LAMPIRAN - LAMPIRAN



LAMPIRAN 1

Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Reward (X)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	43.98	30.396	.631	.904
X1.2	44.06	28.943	.724	.898
X2.1	44.45	26.625	.558	.915
X2.2	44.03	29.818	.689	.901
X2.3	44.14	28.739	.681	.900
X3.1	44.22	27.233	.758	.895
X4.1	44.29	27.215	.799	.893
X4.2	44.20	28.443	.667	.900
X4.3	44.05	29.957	.662	.902
X5.1	44.13	29.338	.738	.898
X6.1	44.31	27.556	.612	.905

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	43.98	30.396	.631	.904
X1.2	44.06	28.943	.724	.898
X2.1	44.45	26.625	.558	.915
X2.2	44.03	29.818	.689	.901
X2.3	44.14	28.739	.681	.900
X3.1	44.22	27.233	.758	.895
X4.1	44.29	27.215	.799	.893
X4.2	44.20	28.443	.667	.900
X4.3	44.05	29.957	.662	.902
X5.1	44.13	29.338	.738	.898
X6.1	44.31	27.556	.612	.905

Variabel Motivasi Kerja (Z1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1.1.1	48.14	35.759	.710	.944
Z1.2.1	48.13	35.204	.759	.942
Z1.2.2	48.11	35.344	.698	.944
Z1.3.1	48.12	35.019	.768	.942
Z1.4.1	48.14	35.249	.782	.941
Z1.5.1	48.13	34.908	.800	.941
Z1.5.2	48.24	33.727	.818	.940
Z1.6.1	48.05	35.849	.684	.944
Z1.7.1	48.26	33.603	.770	.942
Z1.8.1	48.13	35.373	.807	.941
Z1.9.1	48.12	35.355	.762	.942
Z1.10.1	48.07	36.176	.679	.945

Variabel Employee Engagement (Z2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z2.1.1	47.77	34.650	.689	.939
Z2.1.2	47.71	35.112	.725	.936
Z2.1.3	47.73	35.076	.819	.933
Z2.1.4	47.61	35.820	.776	.935
Z2.2.1	47.68	35.515	.796	.934
Z2.2.2	47.68	35.163	.845	.932
Z2.2.3	47.71	35.018	.747	.936
Z2.2.4	47.65	35.472	.778	.935
Z2.3.1	47.69	35.823	.729	.936
Z2.3.2	47.65	35.742	.717	.937
Z2.3.3	47.76	35.076	.779	.934
Z2.3.4	47.56	38.734	.410	.946

LAMPIRAN 2

Output PLS

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Employee Engagement	0,942	0,945	0,951	0,620
Kinerja Karyawan	0,904	0,909	0,923	0,633
Motivasi Kerja	0,948	0,951	0,954	0,636
Reward	0,922	0,925	0,934	0,565

Discriminant Validity

	Employee Engagement	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Reward
Employee Engagement	0,787			
Kinerja Karyawan	0,640	0,796		
Motivasi Kerja	0,761	0,536	0,797	
Reward	0,712	0,527	0,735	0,752

Cross Loadings

	Employee Engagement	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Reward
X1.1	0,434	0,325	0,401	0,698
X1.2	0,493	0,413	0,480	0,752
X2.1	0,544	0,477	0,508	0,621
X2.2	0,519	0,418	0,518	0,771
X2.3	0,552	0,366	0,565	0,783
X3.1	0,463	0,390	0,512	0,770
X4.1	0,587	0,356	0,667	0,855
X4.2	0,592	0,326	0,628	0,773
X4.3	0,559	0,387	0,545	0,759
X5.1	0,635	0,460	0,614	0,797
X6.1	0,449	0,423	0,572	0,661
Y1.1	0,621	0,754	0,489	0,483
Y2.1	0,440	0,737	0,327	0,362
Y3.1	0,526	0,828	0,424	0,346
Y4.1	0,515	0,820	0,432	0,338

Y5.1	0,361	0,814	0,333	0,323
Y6.1	0,539	0,817	0,495	0,572
Y7.1	0,482	0,795	0,418	0,439
Z1.1.1	0,595	0,407	0,766	0,698
Z1.10.1	0,664	0,352	0,730	0,572
Z1.2.1	0,598	0,453	0,804	0,602
Z1.2.2	0,512	0,388	0,749	0,518
Z1.3.1	0,495	0,428	0,809	0,544
Z1.4.1	0,680	0,511	0,825	0,532
Z1.5.1	0,669	0,556	0,840	0,599
Z1.5.2	0,642	0,437	0,853	0,673
Z1.6.1	0,482	0,294	0,720	0,444
Z1.7.1	0,554	0,416	0,809	0,580
Z1.8.1	0,701	0,455	0,843	0,615
Z1.9.1	0,647	0,380	0,805	0,600
Z2.1.1	0,741	0,364	0,706	0,654
Z2.1.2	0,769	0,413	0,656	0,572
Z2.1.3	0,855	0,549	0,665	0,593
Z2.1.4	0,821	0,487	0,566	0,495
Z2.2.1	0,841	0,507	0,639	0,592
Z2.2.2	0,881	0,520	0,685	0,630
Z2.2.3	0,801	0,464	0,610	0,599
Z2.2.4	0,827	0,477	0,591	0,581
Z2.3.1	0,788	0,511	0,558	0,583
Z2.3.2	0,759	0,592	0,505	0,450
Z2.3.3	0,793	0,617	0,598	0,540
Z2.3.4	0,506	0,523	0,355	0,393

Outer VIF Value

Nilai Outer VIF

	VIF
X1.1	5,348
X1.2	4,518
X2.1	2,592
X2.2	4,559
X2.3	5,642
X3.1	4,991
X4.1	8,043
X4.2	5,715

X4.3	3,832
X5.1	3,655
X6.1	3,164
Y1.1	2,033
Y2.1	2,198
Y3.1	2,744
Y4.1	2,902
Y5.1	3,031
Y6.1	3,105
Y7.1	3,277
Z1.1.1	2,927
Z1.10.1	2,756
Z1.2.1	7,866
Z1.2.2	6,265
Z1.3.1	3,483
Z1.4.1	3,638
Z1.5.1	4,452
Z1.5.2	4,444
Z1.6.1	2,520
Z1.7.1	3,698
Z1.8.1	9,676
Z1.9.1	7,961
Z2.1.1	4,373
Z2.1.2	6,158
Z2.1.3	5,470
Z2.1.4	4,224
Z2.2.1	3,696
Z2.2.2	4,792
Z2.2.3	3,278
Z2.2.4	4,716
Z2.3.1	3,527
Z2.3.2	3,076
Z2.3.3	2,987
Z2.3.4	1,562

Outer loading

	Reward	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Employee Engagement
X1.1	0,698			
X1.2	0,752			
X2.1	0,621			
X2.2	0,771			
X2.3	0,783			
X3.1	0,770			
X4.1	0,855			
X4.2	0,773			
X4.3	0,759			
X5.1	0,797			
X6.1	0,661			
Y1.1		0,754		
Y2.1		0,737		
Y3.1		0,828		
Y4.1		0,820		
Y5.1		0,814		
Y6.1		0,817		
Y7.1		0,795		
Z1.1.1			0,766	
Z1.10.1			0,730	
Z1.2.1			0,804	
Z1.2.2			0,749	
Z1.3.1			0,809	
Z1.4.1			0,825	
Z1.5.1			0,840	
Z1.5.2			0,853	
Z1.6.1			0,720	
Z1.7.1			0,809	
Z1.8.1			0,843	
Z1.9.1			0,805	
Z2.1.1				0,741
Z2.1.2				0,769
Z2.1.3				0,855
Z2.1.4				0,821
Z2.2.1				0,841
Z2.2.2				0,881
Z2.2.3				0,801

Z2.2.4				0,827
Z2.3.1				0,788
Z2.3.2				0,759
Z2.3.3				0,793
Z2.3.4				0,506

R-square

	R Square	Adjusted R Square
Employee Engagement	0,507	0,503
Kinerja Karyawan	0,422	0,410
Motivasi Kerja	0,540	0,537

f-Square

	Employee Engagement	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Reward
Employee Engagement		0,166		
Kinerja Karyawan				
Motivasi Kerja		0,002		
Reward	1,027	0,010	1,174	

Outer Loadings

Mean, STDEV,
T-Values, P-
Values

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1.1 <- Reward	0,698	0,692	0,056	12,394	0,000
X1.2 <- Reward	0,752	0,750	0,039	19,445	0,000
X2.1 <- Reward	0,621	0,624	0,041	15,266	0,000
X2.2 <- Reward	0,771	0,771	0,043	18,104	0,000
X2.3 <- Reward	0,783	0,783	0,032	24,168	0,000
X3.1 <- Reward	0,770	0,766	0,037	20,887	0,000
X4.1 <- Reward	0,855	0,857	0,018	48,319	0,000
X4.2 <- Reward	0,773	0,775	0,033	23,655	0,000
X4.3 <- Reward	0,759	0,757	0,037	20,616	0,000
X5.1 <- Reward	0,797	0,795	0,031	25,325	0,000
X6.1 <- Reward	0,661	0,653	0,059	11,300	0,000
Y1.1 <- Kinerja Karyawan	0,754	0,757	0,036	21,118	0,000

Y2.1 <- Kinerja Karyawan	0,737	0,733	0,046	15,936	0,000
Y3.1 <- Kinerja Karyawan	0,828	0,827	0,035	23,440	0,000
Y4.1 <- Kinerja Karyawan	0,820	0,823	0,030	27,746	0,000
Y5.1 <- Kinerja Karyawan	0,814	0,815	0,042	19,172	0,000
Y6.1 <- Kinerja Karyawan	0,817	0,815	0,033	24,960	0,000
Y7.1 <- Kinerja Karyawan	0,795	0,792	0,036	22,000	0,000
Z1.1.1 <- Motivasi Kerja	0,766	0,764	0,028	27,283	0,000
Z1.10.1 <- Motivasi Kerja	0,730	0,728	0,052	13,960	0,000
Z1.2.1 <- Motivasi Kerja	0,804	0,804	0,026	30,456	0,000
Z1.2.2 <- Motivasi Kerja	0,749	0,746	0,032	23,179	0,000
Z1.3.1 <- Motivasi Kerja	0,809	0,807	0,029	27,467	0,000
Z1.4.1 <- Motivasi Kerja	0,825	0,824	0,035	23,854	0,000
Z1.5.1 <- Motivasi Kerja	0,840	0,839	0,024	34,937	0,000
Z1.5.2 <- Motivasi Kerja	0,853	0,851	0,030	28,852	0,000
Z1.6.1 <- Motivasi Kerja	0,720	0,719	0,046	15,532	0,000
Z1.7.1 <- Motivasi Kerja	0,809	0,806	0,033	24,386	0,000
Z1.8.1 <- Motivasi Kerja	0,843	0,842	0,029	28,612	0,000
Z1.9.1 <- Motivasi Kerja	0,805	0,805	0,033	24,226	0,000
Z2.1.1 <- Employee Engagement	0,741	0,742	0,040	18,348	0,000
Z2.1.2 <- Employee Engagement	0,769	0,769	0,042	18,359	0,000
Z2.1.3 <- Employee Engagement	0,855	0,855	0,028	30,213	0,000
Z2.1.4 <- Employee Engagement	0,821	0,820	0,032	25,353	0,000
Z2.2.1 <- Employee Engagement	0,841	0,839	0,029	29,151	0,000

Z2.2.2 <- Employee Engagement	0,881	0,880	0,022	39,460	0,000
Z2.2.3 <- Employee Engagement	0,801	0,801	0,034	23,435	0,000
Z2.2.4 <- Employee Engagement	0,827	0,828	0,029	28,998	0,000
Z2.3.1 <- Employee Engagement	0,788	0,789	0,047	16,624	0,000
Z2.3.2 <- Employee Engagement	0,759	0,760	0,048	15,949	0,000
Z2.3.3 <- Employee Engagement	0,793	0,792	0,038	21,065	0,000
Z2.3.4 <- Employee Engagement	0,506	0,507	0,073	6,902	0,000

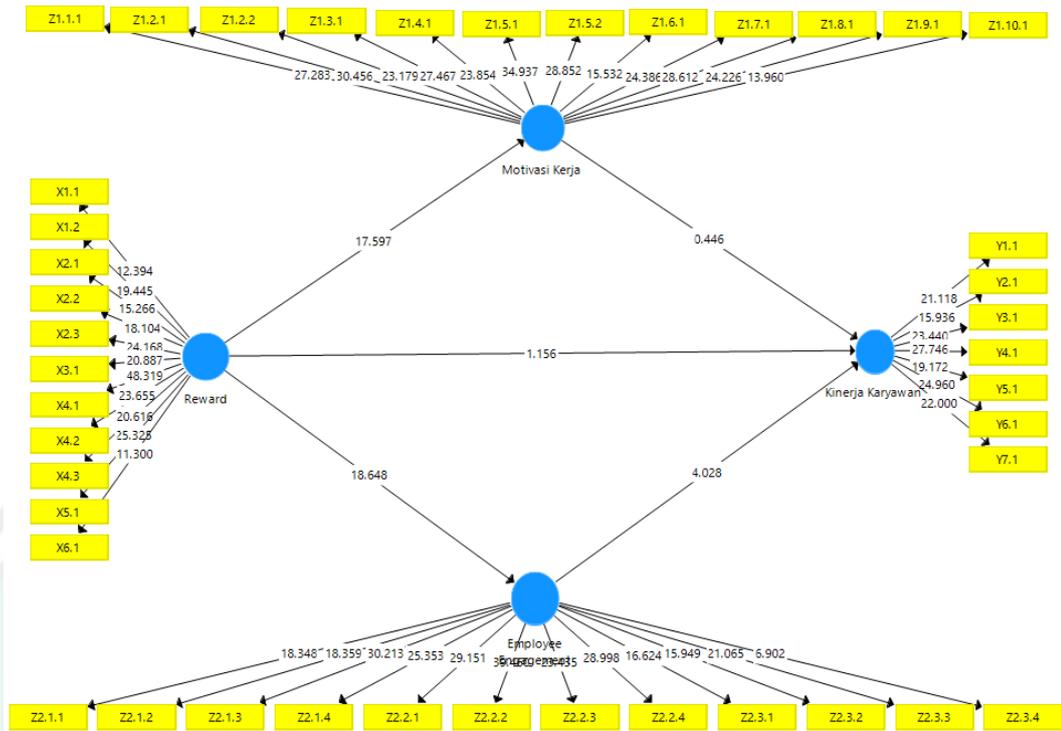
Path Coeficient

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Employee Engagement -> Kinerja Karyawan	0,509	0,511	0,126	4,028	0,000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,060	0,071	0,135	0,446	0,656
Reward -> Employee Engagement	0,712	0,716	0,038	18,648	0,000
Reward -> Kinerja Karyawan	0,120	0,112	0,104	1,156	0,248
Reward -> Motivasi Kerja	0,735	0,736	0,042	17,597	0,000

Specifict Indirect Efect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Reward -> Employee Engagement -> Kinerja Karyawan	0,362	0,366	0,095	3,823	0,000
Reward -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,044	0,052	0,101	0,440	0,660

Hasil Output Model Penelitian dengan SMART- PLS



LAMPIRAN 3

KUESIONER

**“PENGARUH REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA DAN EMPLOYEE
ENGAGEMENT PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI MPS (MITRA
PRODUKSI SIGARET) SUKOREJO PASURUAN”**

Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Zahrotul Maulidiyah (16510079) Mahasiswi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja dan Employee Engagement Pada Karyawan Bagian Produksi MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan”. Maka dari itu, saya mohon kesediaan dari responden untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan benar. Semua informasi yang saya terima dari hasil kuesioner ini akan bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademi saja. Atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

Zahrotul Maulidiyah

NO	PERTANYAAN	SS	S	C	TS	STS
Reward (X)						
1	Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan					
2	Perusahaan memberikan imbalan sesuai dengan prestasi kerja, tanggung jawab, dan pengalaman kerja					
3	Upah diberikan sesuai dengan pengalaman kerja dan lama bekerja					
4	Upah yang diberikan perusahaan bisa untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saya					
5	Upah dari perusahaan sesuai dengan yang saya harapkan					
6	Perusahaan memberikan insentif atau bonus apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
7	Tunjangan kesehatan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya					
8	Tunjangan keselamatan kerja sesuai dengan yang saya harapkan					
9	Tunjangan hari raya dibayarkan tepat waktu					
10	Dengan mendapatkan penghargaan sebagai karyawan berprestasi, saya merasa dihargai dan diakui oleh perusahaan					
11	Perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi					
Motivasi Kerja (Z)						
1	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya					
2	Supervisor memberikan arahan atau petunjuk kerja dengan baik					
3	Supervisor memantau proses hasil kerja karyawan					
4	Kebijakan pengambilan keputusan perusahaan disepakati oleh semua karyawan					
5	Saya dengan atasan menjalin hubungan yang baik dan harmonis					
6	Adanya peralatan yang memadai pada perusahaan					

7	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja yang ada saat ini					
8	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan					
9	Adanya promosi jabatan pada perusahaan untuk karyawan berprestasi					
10	Perusahaan mengakui dan menghargai dalam pencapaian hasil kerja					
11	Perusahaan memberikan kompensasi atas prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan					
12	Saya bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya lakukan					
Employee Engagement (Z)						
1	Dalam pekerjaan, saya merasa penuh energi					
2	Dalam bekerja, saya merasa kuat dan bersemangat					
3	Dalam bekerja saya selalu bermental tangguh					
4	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan memiliki makna dan tujuan					
5	Saya antusias dalam bekerja					
6	Pekerjaan saya menginspirasi saya					
7	Bagi saya pekerjaan saya menantang					
8	Saya bangga terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
9	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan					
10	Dalam bekerja saya selalu tekun dan gigih					
11	Saya sulit memisahkan diri dengan pekerjaan					
12	Waktu berjalan cepat ketika saya bekerja					
Kinerja Karyawan (Y)						
1	Karyawan mampu mencapai tujuan perusahaan					
2	Pencapaian kinerja karyawan sudah sesuai standar kerja (SOP) perusahaan					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan dengan harapan memperoleh imbalan yang sesuai					

4	Alat-alat yang tersedia dalam perusahaan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, rapi dan teliti					
6	Saya memiliki motivasi atau dorongan yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan					
7	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					



LAMPIRAN 4

Tabulasi Angket

Variabel Reward (X)

No	X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X2.3	X3.1	X4.1	X4.2	X4.3	X5.1	X6.1
1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
3	5	4	1	5	5	3	4	5	5	4	3
4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
6	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
7	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
11	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
12	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
13	5	2	2	5	5	2	2	3	5	4	2
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
15	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
16	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
24	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2
25	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
26	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4
28	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5
31	5	4	1	5	5	3	4	5	5	4	3
32	5	4	1	5	5	3	4	5	5	4	3
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	4	4	3	5	3	4	4	4	5
35	5	5	4	4	3	5	3	3	4	4	5
36	5	5	4	4	4	5	3	3	3	4	5
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	4	4	3	5	3	3	3	4	5
39	5	5	4	4	3	5	3	3	4	4	5

40	5	5	4	4	3	5	3	3	4	4	5
41	5	5	4	4	3	5	3	3	4	4	5
42	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3
43	5	5	4	4	3	5	3	3	4	4	5
44	5	4	1	5	5	3	4	5	5	4	3
45	5	5	4	4	3	5	3	3	4	4	5
46	5	5	1	5	5	3	5	5	4	4	3
47	5	5	1	5	5	3	4	5	5	4	3
48	5	5	4	4	3	5	3	3	4	4	5
49	5	4	1	5	5	3	4	5	5	4	3
50	5	4	1	5	5	3	4	5	5	4	3
51	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3
52	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3
53	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
54	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3
55	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
56	5	5	5	3	5	4	4	3	5	5	4
57	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	2
58	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5
59	5	4	2	5	5	2	2	5	4	4	2
60	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	2
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
62	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
76	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5
77	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
89	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
90	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
92	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
94	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
95	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
97	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
99	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
102	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
105	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
109	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
111	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
112	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
113	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
114	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
116	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
117	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
118	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
121	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
122	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
124	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
125	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
126	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
127	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
129	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
131	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
132	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
134	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
135	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
136	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
137	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
139	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
140	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
142	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
143	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
144	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
145	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
146	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
147	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
148	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
149	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
150	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Y1.1	Y2.1	Y3.1	Y4.1	Y5.1	Y6.1	Y7.1
1	4	5	5	5	5	4	5
2	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	4	4	4	4	4
4	3	3	2	4	3	3	3
5	5	4	4	5	5	5	5
6	4	5	5	5	4	4	5
7	3	3	3	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	3
9	4	4	2	3	4	3	3
10	4	4	4	4	4	5	4
11	4	4	4	4	4	4	5
12	5	5	5	5	5	4	5
13	4	5	5	5	5	4	5
14	4	4	4	4	4	3	4
15	4	5	5	5	5	4	5
16	4	5	5	5	5	4	5
17	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	3	3	3	3

20	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4
22	3	5	3	4	4	3	3
23	3	3	3	3	2	3	2
24	4	2	4	4	3	4	3
25	4	5	5	5	5	4	5
26	4	4	4	3	5	4	5
27	4	4	4	3	5	4	5
28	4	4	4	3	5	4	5
29	5	4	4	3	5	4	5
30	3	3	3	3	4	4	3
31	3	3	4	4	4	4	4
32	3	3	4	4	4	4	4
33	3	4	4	4	3	3	3
34	3	5	4	4	4	4	3
35	3	5	4	4	4	4	3
36	2	5	4	4	4	4	3
37	4	4	2	3	4	3	3
38	5	5	4	4	4	4	3
39	4	5	4	4	4	4	3
40	5	5	4	4	4	4	3
41	5	5	4	4	4	4	3
42	2	5	4	4	4	4	4
43	4	5	4	4	4	4	3
44	3	3	4	4	4	4	4
45	4	5	4	4	4	4	3
46	3	4	4	4	4	4	4
47	3	3	4	4	4	4	4
48	4	5	5	3	4	3	3
49	3	3	4	4	4	4	4
50	3	3	4	4	4	4	4
51	3	3	4	4	4	4	4
52	3	3	2	4	3	3	3
53	4	4	4	5	4	5	3
54	4	4	4	4	4	4	4
55	4	5	4	4	4	5	5
56	4	4	3	4	3	4	3
57	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	3	4	3
59	5	5	5	5	5	5	5
60	3	2	4	4	4	2	2
61	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	3	4	4	4
63	5	5	5	5	5	5	5

64	5	5	5	5	5	5	5
65	5	5	5	5	5	5	5
66	5	5	5	5	5	5	5
67	5	5	5	5	5	5	5
68	4	5	4	5	4	5	5
69	5	5	5	5	5	5	5
70	5	4	3	2	1	3	3
71	5	5	5	5	5	5	5
72	5	5	5	5	5	5	5
73	5	5	5	5	5	5	5
74	5	5	5	5	5	5	5
75	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4
77	4	5	5	5	5	5	5
78	5	5	5	5	5	5	5
79	5	5	5	4	3	2	1
80	5	5	5	5	5	5	5
81	5	5	5	5	5	5	5
82	4	4	4	4	4	5	5
83	5	3	3	3	3	5	5
84	4	4	4	4	4	4	4
85	5	5	3	5	5	5	5
86	5	5	5	5	5	5	5
87	5	5	5	5	5	5	5
88	5	5	4	4	4	4	4
89	4	4	4	5	5	5	5
90	5	5	5	5	4	4	4
91	4	4	4	4	4	4	4
92	5	5	5	5	5	5	4
93	4	4	3	2	4	4	4
94	5	5	5	5	5	4	5
95	5	5	5	5	5	5	5
96	4	4	5	5	5	5	4
97	5	5	5	5	5	5	5
98	5	5	5	5	5	5	5
99	5	5	5	3	2	4	4
100	5	4	5	4	4	4	4
101	4	4	4	4	4	4	4
102	4	4	4	4	4	4	5
103	4	4	4	4	4	4	4
104	4	4	4	4	4	4	5
105	5	5	5	4	4	4	4
106	5	5	5	5	5	5	5
107	5	5	5	4	4	4	4

108	4	4	4	4	5	5	5
109	5	5	5	5	5	5	5
110	5	5	5	4	4	4	4
111	5	5	5	5	5	5	5
112	5	5	5	5	5	4	4
113	5	5	4	4	4	4	4
114	4	4	4	4	5	5	5
115	5	5	5	5	4	4	5
116	4	4	4	4	4	4	4
117	5	5	5	5	5	5	5
118	5	5	5	5	5	5	5
119	5	5	5	5	5	5	5
120	5	5	5	5	5	5	5
121	5	5	5	5	5	4	4
122	5	5	5	5	5	5	5
123	5	5	5	5	5	5	5
124	4	4	4	4	4	4	4
125	5	5	5	5	5	5	5
126	5	5	5	5	5	5	5
127	5	5	5	5	5	5	5
128	4	4	4	4	4	5	5
129	5	5	5	5	5	5	5
130	4	4	4	5	5	5	5
131	5	5	5	5	5	5	5
132	5	5	5	5	5	5	5
133	4	4	5	5	5	5	5
134	4	5	5	5	5	5	5
135	5	5	5	5	5	5	5
136	4	4	4	4	4	5	5
137	4	4	4	4	4	4	4
138	4	4	4	4	4	4	4
139	4	4	4	5	5	5	5
140	5	5	5	5	5	5	5
141	4	4	4	4	4	4	4
142	5	5	5	5	5	5	5
143	4	4	4	4	4	4	4
144	5	5	5	5	5	5	5
145	4	4	4	4	4	5	5
146	5	5	5	5	5	4	4
147	5	5	5	5	5	5	5
148	4	4	4	4	4	4	4
149	5	5	5	5	5	5	5
150	5	5	5	5	5	5	5

Variabel Motivasi Kerja (Z1)

No	Z1.1.1	Z1.2.1	Z1.2.2	Z1.3.1	Z1.4.1	Z1.5.1	Z1.5.2	Z1.6.1	Z1.7.1	Z1.8.1	Z1.9.1	Z1.10.1
1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4
3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5
6	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
9	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
10	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
11	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
12	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4
14	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
16	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
24	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4
25	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
27	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
28	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
29	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3
30	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
32	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
38	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	3	2	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4

43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
45	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
47	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
48	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5
49	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
50	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
51	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
52	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
53	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
54	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
56	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4
57	5	5	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4
58	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	2	3	4	3	4	2	3	2	4
60	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
62	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
63	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
67	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	3	3	3	3	4	3	3	2	1	5	5	5
75	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5
76	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
77	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
80	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
81	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5
83	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
84	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5
85	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

87	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
90	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
92	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4
93	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
94	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
96	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
97	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
99	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
100	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
102	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
104	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
105	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
108	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
109	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
111	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
112	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
113	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
114	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
115	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
116	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
117	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
118	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
120	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
121	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
122	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
123	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
124	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
126	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
128	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
129	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
130	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4

21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4
24	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3		5	3
30	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
31	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
32	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
33	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4
34	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
35	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
36	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5
37	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
38	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5
39	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
40	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5
41	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5
42	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3
43	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
44	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
45	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
46	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
47	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
48	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	5
49	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
50	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
51	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
52	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4
53	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5
56	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
57	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4
58	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5
59	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5
60	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
62	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
63	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
64	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5

65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
67	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
76	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4
77	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	5	5
80	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5
83	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
84	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
85	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5
88	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3
90	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
91	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
93	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
94	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
95	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
96	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
97	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
99	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
102	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
103	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
105	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
107	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
108	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4

109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
111	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
112	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
113	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
117	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
118	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
119	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
120	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
121	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
122	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
123	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
124	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
125	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
126	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
128	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
129	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
131	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
132	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
133	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
134	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
135	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
137	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
138	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
139	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
140	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
142	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
143	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
144	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
145	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
147	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
148	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
149	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
150	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

LAMPIRAN 5

Wawancara dengan salah satu karyawan bagian produksi MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan



Ruang Produksi MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan



Giling dan Gunting



Pack dan Bandrol



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E., M.SA.
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Zahrotul Maulidiyah
NIM : 16510079
Handphone : 082335918982
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Email : Zahrotulmaulidiyah7@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Dan *Employee Engagement* pada Karyawan Bagian Produksi MPS (Mitra Produksi Sigaret) Sukorejo Pasuruan

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report* :

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
24%	23%	7%	%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 24 Oktober 2020
UP2M

Zuraidah, S.E., M.SA
NIP. 19761210 200912 2 001

skripsi

ORIGINALITY REPORT

24%	23%	7%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	6%
2	eprints.undip.ac.id Internet Source	2%
3	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	1%
4	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1%
5	kk.mercubuana.ac.id Internet Source	1%
6	eprints.unm.ac.id Internet Source	1%
7	www.lib.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
8	jurnal.untagsmg.ac.id Internet Source	<1%
9	ojs.unud.ac.id Internet Source	<1%

10	repository.bsi.ac.id Internet Source	<1%
11	fe.ubhara.ac.id Internet Source	<1%
12	usupress.usu.ac.id Internet Source	<1%
13	www.gamsworld.org Internet Source	<1%
14	repository.wima.ac.id Internet Source	<1%
15	dokumen.tips Internet Source	<1%
16	ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id Internet Source	<1%
17	ijm.telkomuniversity.ac.id Internet Source	<1%
18	journal.umy.ac.id Internet Source	<1%
19	zerryupo.wordpress.com Internet Source	<1%
20	friendly12.mywapblog.com Internet Source	<1%
21	jurnal.unej.ac.id Internet Source	<1%

22	repository.fe.unj.ac.id Internet Source	<1%
23	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1%
24	zebradoc.tips Internet Source	<1%
25	nurinautami.blogspot.com Internet Source	<1%
26	jurnalmahasiswa.unesa.ac.id Internet Source	<1%
27	Aldila Saga Prabu, Dewie Tri Wijayanti. "Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)", Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan, 2016 Publication	<1%
28	Taufikur Rahman, Siti Solikhah. "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2016 Publication	<1%
29	islamiccenter.upi.edu Internet Source	<1%