



## Pengaruh Engagement, Pengawasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Desa Lemahmulya Kec. Majalaya Kabupaten Karawang

<sup>1\*</sup>Wike Pertiwi, <sup>2</sup>Budi Rismayadi

<sup>1,2</sup>Universitas Buana Perjuangan Karawang

\*wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id

### INFO ARTIKEL

**Histori Artikel**

Tanggal Submit

Tanggal revisi

Tanggal Accepted

**Key words:**

Engagement, Pengawasan Kerja, Kompensasi, Kinerja

### ABSTRACT

*The aim of this research is to determine and analyze simultaneously Engagement, Work Supervision and Compensation have a positive and significant effect on the Performance of MSME Employees in Lemahmulya Village, Kec. Majalaya, Karawang Regency. This research has a high research urgency, especially in the field of Human Resources. Focusing on Engagement, Work Supervision, Compensation and Performance of MSME Employees in Lemahmulya Village, Kec. Majalaya, Karawang Regency. This research was conducted because there were still gaps in the results of previous research. The research object that the author will examine is Engagement, Work Supervision, Compensation and Performance of MSME Employees in Lemahmulya Village, Kec. Majalaya, Karawang Regency. The data collection methods used in this research are interview, observation, questionnaire and literature methods. Instrument testing was carried out using validity and reliability tests.*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan Engagement, Pengawasan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan UMKM Desa Lemahmulya Kec. Majalaya Kabupaten Karawang. Pada penelitian ini memiliki urgensi penelitian yang tinggi, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia. Menitik beratkan pada Engagement, Pengawasan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan UMKM Desa Lemahmulya Kec. Majalaya Kabupaten Karawang. Penelitian ini dilakukan karena masih adanya kesenjangan hasil penelitian terdahulu. Objek penelitian yang penulis akan teliti adalah Engagement, Pengawasan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan UMKM Desa Lemahmulya Kec. Majalaya Kabupaten Karawang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode wawancara, observasi, kuesioner, dan literatur. Pengujian instrumen dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

## **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan aset dan kedudukan yang sangat penting dan mempunyai peranan besar dalam setiap kegiatan suatu organisasi atau instansi. Pengelolaan sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan kunci utama keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi yang dapat dilakukan dengan memperhatikan dan mengelola sesuai dengan keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Suatu organisasi atau instansi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas baik pemimpin maupun bawahannya untuk mengawasi dan melaksanakan tugasnya, sehingga semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki maka kinerja pegawai suatu organisasi akan semakin meningkat. Oleh karena itu, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara optimal agar dapat memberikan hasil dan kontribusi yang positif dalam mengembangkan dan mencapai keberhasilan kinerja pegawai serta tujuan suatu organisasi.

Kinerja pegawai sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan dan sasaran suatu organisasi atau instansi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keseluruhan keberhasilan seseorang selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi maka perlu adanya peningkatan standar dan target kerja yang optimal untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi atau instansi dapat melihat bahwa tingkat keberhasilan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti keterlibatan, pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya, dan pemerintah perlu memperhatikan kesejahteraan pegawai agar dapat bekerja dengan baik dan antusias serta benar-benar merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya. Aktivitas kerja organisasi dan pelayanan kepada masyarakat akan lebih maksimal.

Faktor penting dalam meningkatkan kinerja adalah karyawan. Karyawan tentunya diharapkan untuk terlibat agar dapat menunjukkan kinerja yang baik dalam pekerjaannya. Keterlibatan terjadi ketika karyawan mengetahui apa yang diharapkan, apakah mereka mendapatkan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan, apakah mereka mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengembangan dan mendapatkan umpan balik serta merasa bahwa kontribusi yang diberikan kepada organisasi dapat diterima atau dihargai. Keterlibatan adalah konsep yang relatif baru bagi manajemen. Konsep inilah yang menjadi pembahasan menarik bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Karyawan yang terlibat tidak hanya berkontribusi lebih banyak tetapi juga lebih loyal dan oleh karena itu kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Selain itu, keterlibatan sering disebut-sebut sebagai faktor penting bagi keberhasilan dan daya saing suatu organisasi (Gruman dan Saks, 2011). Schaufeli dan Salanova (2009) dalam Gruman dan Saks (2011) menyatakan bahwa engagement sangat diperlukan organisasi saat ini untuk menghadapi berbagai tantangan yang ada. Sebagaimana dinyatakan oleh banyak penulis, keterlibatan adalah pendorong utama sikap, perilaku, dan kinerja individu (Bates, 2004 dalam Gruman dan Saks, 2011). Individu yang terlibat dalam pekerjaannya akan terhubung dengan perannya dalam bekerja baik secara fisik, kognitif, dan emosional. Ketika kita sangat peduli dengan apa yang kita lakukan dan berkomitmen untuk melakukan yang terbaik yang kita bisa, kita merasa terdorong untuk bertindak daripada berdiam diri. Dengan kata lain karyawan dapat mengarahkan seluruh tenaga dan tenaganya ke dalam pekerjaannya.

Selain itu, salah satu upaya peningkatan kinerja antara lain dengan memperketat pengawasan. Hal ini sesuai dengan salah satu fungsi penting pengelolaan organisasi yaitu pengawasan. Pengawasan merupakan upaya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Dalam pelaksanaan kegiatan organisasi yang sedang berlangsung, diperlukan

pengawasan yang maksimal oleh pimpinan agar pegawai dapat melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan keberhasilan kinerja pegawai. Menurut Admosudirdjo dalam Andri Feryanto dan Endang Shyta Triana (2015:63) mengatakan bahwa pengawasan (pengendalian) adalah keseluruhan kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau telah dilaksanakan dengan kriteria, norma baku, atau rencana yang telah ditentukan. . Dengan demikian pengawasan yang dilakukan pimpinan secara maksimal dan menyeluruh terhadap bawahan dengan cara memantau dan mengukur seluruh kegiatan yang dilakukan dapat mencegah terjadinya penyimpangan dalam setiap kegiatan serta dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Sebab, tanpa pengawasan, fungsi-fungsi lain tidak akan berjalan secara efisien, efektif, dan optimal.

Dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu, seseorang pasti mengharapkan hasil atau imbalan dari pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan harus diberi penghargaan atas upaya yang mereka keluarkan untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan mereka sendiri. Biasanya hasil balas jasa tersebut diberikan dalam bentuk kompensasi. Kompensasi dalam setiap organisasi merupakan hal yang menjadi perhatian setiap karyawan. Menurut Bohlander (2010), kompensasi sendiri memegang peranan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Teori Engagement

Ketika individu sangat peduli dengan apa yang ia lakukan dan komitmen untuk melakukan hal itu sebaik mungkin, ia akan merasa terdorong untuk berbuat daripada hanya diam. Inilah bagian dari *engagement* (Kahn, 1990). *Engagement* pertama kali didefinisikan oleh Khan yaitu sebagai upaya dari anggota organisasi untuk mengikat diri mereka dengan perannya dipekerjaan. Dengan kondisi ini, orang akan melibatkan dan mengekspresikan dirinya secara fisik, secara kognitif dan secara emosional selama ia sedang memainkan peran kerjanya. Aspek kognitif dalam *engagement* melibatkan perasaan karyawan terhadap ketiga hal di atas, apakah karyawan bersikap positif atau negatif terhadap organisasi dan para pemimpinnya. Aspek fisik melibatkan seberapa banyak energi fisik yang didayagunakan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. (Zinta S. Byrne, 2015:13).

*Work engagement* didefinisikan sebagai sesuatu keterlibatan penuh yang positif, memenuhi, hubungan kerja yang berkaitan dengan pikiran yang dikarakteristikan oleh *vigor*, dedikasi, dan keterlarutan dalam bekerja. *Engagement* lebih kepada aspek afektif-kognitif yang gigih dan dapat menular yang tidak berfokus kepada objek partikular, kejadian, individual ataupun perilaku (Mache, Vitzhum, Klapp, Danzer, 2013). Mecey at.al., mendefinisikan *work engagement* sebagai perasaan seseorang akan tujuan dan terfokus pada energi, terbukti dengan terlihatnya inisiatif personal terhadap orang lain, adaptif, berusaha, dan tekun dalam mencapai tujuan organisasi.

Thomas (2016) mendefinisikan employee engagement sebagai pengalaman positif yang diperoleh dari apa yang dikerjakan dan diperoleh di tempat bekerja. Keterlibatan dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas dalam melakukan pekerjaan. Ketika karyawan menikmati pekerjaan, mereka akan merasa cenderung terdorong dan proaktif terhadap pekerjaannya. Orang yang merasa engange akan lebih banyak berinovasi di tempat kerja. Thomas mengelompokkan keterlibatan karyawan dalam 7 kunci keberhasilan: kebebasan (fleksibilitas untuk memilih dan membuat keputusan), kejelasan (tujuan dan tujuan yang jelas), pengakuan (pujian dan penghargaan), pertumbuhan (peluang untuk berkembang), suara (gagasan dan pendapat yang dihormati), kebersamaan dan kepercayaan, tantangan (kerja yang menyenangkan dan relevan).

### Teori Pengawasan Kerja

Pada umumnya penyelenggaraan organisasi publik sangat diperlukan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan pemerintahan berjalan sesuai rencana dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pelaksanaan pengawasan pada Instansi Pemerintah akan memerlukan keberadaan dari Pimpinan atau Kepala Bidang sebagai subyek dalam melakukan kegiatan pengawasan kepada bawahannya.

Saragih (2010:88) mengemukakan pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki. Sedangkan Reksohadiprodjo (2011:63) menyatakan pengawasan adalah usaha memberikan petunjuk pada para pelaksana agar mereka selalu bertindak sesuai dengan rencana. Pendapat lainnya mengenai pengawasan dikemukakan oleh Hasibuan (2013:154) yang menyatakan pengawasan adalah kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan dapat terlaksana sesuai rencana. Sondang P. Siagian (2012:258) mendefinisikan pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Pengawasan menurut Admosudirdjo dalam Andri Feryanto dan Endang Shyta Triana (2015:63) mengatakan bahwa pengawasan (*controlling*) adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma standar, atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan menurut Rois Arifin dan Helmi Muhammad (2016:138) diartikan sebagai usaha menentukan apa yang sedang dilaksanakan dengan cara menilai hasil/prestasi yang dicapai dan kalau terdapat penyimpangan dari standar yang telah ditentukan, maka segera diadakan usaha perbaikan, sehingga semua hasil/prestasi yang dicapai sesuai dengan rencana.

### **Teori Kompensasi**

Kompensasi saat ini menjadi hal yang digadang-gadang oleh karyawan. Selain itu, kompensasi dapat mempengaruhi kinerja bahkan memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Suatu perusahaan harus mengerti dan paham pengertian kompensasi secara menyeluruh serta penentu kebijakan pemberian kompensasi. Kompensasi menurut Bohlander (2010) yang terdiri dari beberapa komponen. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, insentif, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung terdiri dari banyak manfaat yang diberikan oleh atasan, dan yang termasuk kompensasi non finansial seperti pengakuan, pekerjaan yang menguntungkan, dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan jam kerja yang fleksibel untuk mengakomodasi kebutuhan pribadi. Berasal dari penjelasan Bohlander dapat diartikan bahwa adanya hubungan antara gaji terhadap kinerja dan harapan.

Kadarsiman (2012:1-5) mengemukakan, kompensasi adalah apa yang seorang karyawan/karyawan/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi/perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan organisasi/perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama. Definisi lain menurut Handoko (2013) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi adalah faktor penting untuk mempertahankan karyawan dalam organisasi/perusahaan. Hal tersebut disebabkan suka atau tidak suka, disadari atau tidak, uang yang merupakan bagian dari bentuk kompensasi adalah faktor penting dalam kehidupan yang dapat meningkatkan motivasi walaupun sulit untuk bisa memuaskan manusia.

## **Teori Kinerja Karyawan**

Winardi (2010:118) mengemukakan kinerja adalah tingkatan hingga dimana tujuan-tujuan dapat dicapai. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Mangkunegara (2013:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Hasibuan (2013:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sedarmayanti (2012:14) mendefinisikan kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas dibandingkan standar yang telah ditetapkan. Adapun Irawan (2012:11) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Dengan demikian apabila hasil kerja ingin menempati nilai baik maka dalam bekerja harus benar-benar disiplin dalam segala hal yang positif. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012:95).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Syamsir Torang (2013:74) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, waktu, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli yang telah dikemukakan dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam suatu organisasi secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan fungsi dan tugas pekerjaan yang diberikan sesuai prosedur dan waktu yang telah ditentukan.

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian yang digunakan menggunakan metode kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif seperti yang dikemukakan oleh (Sugiyono, Prof., 2015) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan penelitian Instrumen, Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

### **4. Hasil dan Pembahasan**

#### **Hasil**

Dalam penelitian ini responden yang diambil adalah Engagement, Pengawasan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Pegawai UMKM di Desa Lemah Mulya Kec. Majalaya Kabupaten Karawang sebanyak 48 orang. Hasil penelitian ini diperoleh melalui prosedur dengan menyebarkan kuesioner dan meminta seluruh karyawan yang menjadi responden untuk mengisi kuesioner yang berkaitan dengan variabel penelitian antara lain Engagement, Pengawasan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

#### **Hasil Uji Instrumen Penelitian**

Uji Validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang nantinya peneliti akan membagikan kepada responden.

Sebelum kuesioner ini dibagikan kepada responden, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba kuesioner pada beberapa pertanyaan untuk menguji tingkat validitasnya.

Pengujian instrumen penelitian dilakukan agar kuesioner dapat digunakan sebagai alat penelitian untuk mengukur validitas dan reliabilitas. Pengujian instrumen ini dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai UMKM di Desa Lemahmulya Kec. Majalaya, Kabupaten Karawang.

**Uji validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52). Dan untuk menilai validitas setiap item pernyataan dilihat dari nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , dimana  $df = n - 2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel atau responden. Dan nilai  $r_{hitung}$  yang dihitung dilihat dari hasil nilai korelasi item-total. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Pada penelitian ini  $r_{tabel}$  derajat kebebasan ( $df$ ) = 48-2 dengan taraf signifikansi = 5%, sehingga nilai indeks validitas  $r_{hitung} > 0,284$ .

**Hasil Uji Validitas Variabel Engagement\_X1**

**Tabel 1. Validitas variabel Engagement\_X1**

	Statistik Item-Total			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	61.44	171,698	,753	,773
X1_2	61.31	165,539	,843	,762
X1_3	61.29	163,020	,800	,759
X1_4	61.27	169,606	,807	,769
X1_5	61.15	161,744	,884	,755
X1_6	61.38	167,346	,783	,766
X1_7	61.21	165,317	,843	,762
X1_8	61.23	170,095	,789	,770
X1_9	61.17	168,227	,789	,767
ENGAGEMENT_X	32.44	46,719	1,000	,943

Dari hasil tabel uji validitas variabel Disini nilai validitas tertinggi terdapat pada item nomor 5 dengan nilai 0,884.

**Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan Kerja\_X2**

**Tabel 2. Validitas Variabel Pengawasan Kerja\_X2**

	Statistik Item-Total			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	41.69	6,219	,352	,685
X2_2	41.58	6,461	,521	,704
X2_3	41.77	6,180	,340	,686
X2_4	41.88	5,559	,546	,635

X2_5	41.77	5,840	,493	,653
SUPERVISION_X2	23.19	1,815	1,000	,412

Dari hasil tabel uji validitas variabel Disini nilai validitas tertinggi terdapat pada item nomor 4 dengan nilai 0,546.

### Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi\_X3

**Tabel 3. Validitas Variabel Kompensasi\_X3**  
**Statistik Item-Total**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_1	41.08	7,142	,357	,704
X3_2	41.25	6,447	,553	,659
X3_3	41.17	7,206	,308	,713
X3_4	41.33	6,652	,479	,676
X3_5	41.04	6,934	,468	,685
COMPENSATION_	22.88	2,069	1,000	,480

Dari hasil tabel uji validitas variabel Disini nilai validitas tertinggi terdapat pada item nomor 2 dengan nilai 0,553.

### Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai\_Y

**Tabel 4. Validitas Variabel Kinerja Pegawai\_Y**  
**Statistik Item-Total**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	105.25	36,489	,450	,716
Y_2	105.27	35,989	,532	,711
Y_3	105.33	35,589	,590	,707
Y_4	105.31	36,007	,520	,711
Y_5	105.27	35,904	,547	,710
Y_6	105.31	36,688	,403	,718
Y_7	105.25	37,340	,302	,724
Y_8	105.46	36,296	,474	,714
Y_9	105.25	36,404	,465	,715

Y_10	105.23	36,904	,383	,720
Y_11	105.35	35,851	,543	,709
Y_12	105.27	36,755	,399	,719
EMPLOYEE	54.94	9,847	1,000	,765

Dari hasil tabel uji validitas variabel Y pada kolom Corrected Item Total Correlation terlihat bahwa dari 12 soal seluruh item pernyataan mempunyai nilai dan dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang diuji telah memenuhi asumsi validitas, dan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Disini nilai validitas tertinggi terdapat pada item nomor 3 dengan nilai 0,590.

### Reliability Test

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2013:47). Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila koefisien reliabilitasnya minimal 0,60 (Sugiyono, 2013:184). Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach’s Alpha. Hasil pengujian reliabilitas kuesioner ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variable	Cronbach Alpha	N of Items	Cut Off Value
Engagement(X1)	0.788	9	0.60
Work Supervision (X2)	0.989	5	
Compensation (X3)	0.715	5	
Employee Performance (Y)	0.732	12	

Pada tabel 4.11 ditampilkan hasil uji reliabilitas seluruh variabel penelitian, nilai Cronbach Alpha yang diperoleh seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, jawaban responden terhadap variabel-variabel tersebut dapat diandalkan sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji validitas dan uji reliabilitas telah terpenuhi dengan baik, sehingga pengujian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada guna menentukan model analisis yang sesuai. Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang digunakan dalam analisis memenuhi asumsi klasik atau tidak. Model regresi linier berganda dinyatakan baik jika datanya bebas dari asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi asumsi analisis regresi linier berganda (analisis multivariat). Untuk memperoleh nilai koefisien  $\beta$  yang tidak bias maka harus dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas (Ghozali Imam, 2013:160).

### Uji normalitas

Uji normalitas data dilakukan terhadap variabel terikat dalam hal ini kinerja. Pengujian normalitas data pada variabel-variabel tersebut menggunakan model Kolmogorov Smirnov. Berdasarkan metode ini normal atau tidaknya suatu data dapat dilihat dari nilai



probabilitasnya yang lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2013). Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residuals**

N		48
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1.47556582
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,079
	Negative	-,124
Statistical Tests		,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,061 <sup>c</sup>

- a. Distribusi tes Normal.
- b. Dihitung dari data.
- c. Koreksi Signifikansi Lilliefors.

Terlihat pada tabel diatas pada baris Asymp. Sig (2-tailed) diperoleh signifikansi untuk variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,061 atau probabilitas > 0,05 dan dari nilai Uji Statistik diperoleh nilai sebesar 0,124 sehingga dapat dikatakan data penelitian berdistribusi normal. Jadi data layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas merupakan suatu metode pengujian yang menunjukkan apakah dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini akan terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen dengan nilai absolut residunya. Metode regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Geljser. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05, jika nilai probabilitas > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai probabilitas < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Glejser Variabel Penelitian Koefisiensa**

Model		Unstandardized		Standardized Coefficient t	Sig
		B	Std. Error		
1	(Constant)	5,058	2,820	1,794	,080
	ENGAGEMENT_	,017	,022	,122	,439
	SUPERVISION_X	,049	,122	,068	,690
	COMPENSATIO	,099	,108	,146	,366

- a. Variabel Dependen: RES2

Tabel diatas menunjukkan hasil nilai signifikansi uji Glejser masing-masing variabel independen > 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi diatas 0,05 yang berarti model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan alat statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas (bebas) terhadap satu variabel terikat (dependent). Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda untuk membuktikan hipotesis penelitian berdasarkan data kuesioner yang diperoleh dari responden. Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Koefisiensa**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,883	4,415		1,106	,275
	ENGAGEMENT_X	,110	,035	,239	3,166	,003
	SUPERVISION_X2	1,521	,191	,653	7,967	,000
	COMPENSATION	,491	,169	,225	2,898	,006

a. Variabel Dependen: KINERJA KARYAWAN\_Y

Berdasarkan tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan umum regresi linier berganda yaitu:

Selanjutnya hasil analisis regresi linier berganda dalam bentuk numerik akan dijelaskan dengan bahasa yang mudah dipahami, sebagai berikut:

### Hasil Uji Hipotesis

#### Uji t (Uji Parsial)

Pada penelitian ini dengan jumlah sampel sebanyak 48 orang diperoleh nilai t<sub>tabel</sub> sebesar 2,019

#### H1: Uji hipotesis Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai T<sub>hitung</sub> untuk Artinya H1 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel engagement secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UMKM di Desa Lemahmulya Kec. Majalaya, Kabupaten Karawang.

#### H2: Uji hipotesis Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai T<sub>hitung</sub> untuk Artinya H2 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pengawasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UMKM di Desa Lemahmulya Kec. . Majalaya, Kabupaten Karawang.

#### H3: Uji Hipotesis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai T<sub>hitung</sub> untuk Artinya H3 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UMKM di Desa Lemahmulya Kec. Majalaya, Kabupaten Karawang.

#### Uji Analisis Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasinya antara 0-1. Jika nilai R<sup>2</sup> kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas dan jika nilai R<sup>2</sup> tinggi mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan. untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2013:97). Hasil analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat

pada tabel berikut:

**Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	Ringkasan Model			
	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,883	,779	,764	1,525

a. Prediktor: (Konstan), COMPENSATION\_X3, ENGAGEMENT\_X1, SUPERVISION\_X2

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai R sebesar 0,883 yang berarti terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen (engagement, supervisi kerja dan kompensasi) yang cukup kuat. Dan dari nilai adjust R square diperoleh nilai sebesar 0,764 atau 76,4% hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel keterlibatan, pengawasan kerja dan kompensasi adalah sebesar 76,4%. sedangkan sisanya sebesar 0,236 atau 23,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**tes F**

Pada penelitian ini dengan jumlah sampel sebanyak 48 orang diperoleh nilai F\_tabel sebesar 2,832. Untuk melakukan uji F dapat dilihat pada tabel Anova dibawah ini:

**Tabel 10. Hasil Uji F**

ANOVAa						
Model		Sum of	d	Mean Square	F	Sig
1	Regression	360,480	3	120,160	51,665	,000
	Residual	102,333	44	2,326		
	Total	462,813	47			

a. Variabel Dependen: KINERJA KARYAWAN\_Y

b. Prediktor:(Konstan), COMPENSATION\_X3, ENGAGEMENT\_X1, SUPERVISION\_X2

Dan berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas diperoleh nilai F\_hitung sebesar 51,665 > nilai F\_tabel sebesar 2,832 dengan nilai sig 0,000 < nilai sig 0,05 maka Ho dengan ini ditolak dan H4 diterima. Dan dari hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Atau dengan kata lain berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa variabel keterikatan, pengawasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi hipotesis H4 dapat diterima.

**Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh engagement, supervisi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai UMKM di Desa Lemahmulya Kec. Majalaya, Kabupaten Karawang. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan mengenai penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Pengaruh Engagement Terhadap Kinerja Pegawai UMKM Di Desa Lemahmulya Kec. Majalaya Kabupaten Karawang**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel Engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil uji t sebesar 3,166 > nilai t\_tabel sebesar 2,019 dengan signifikansi sebesar 0,003 < nilai sig sebesar 0,05 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,110. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara

Engagement dengan Kinerja Karyawan, artinya semakin terintegrasi seorang karyawan dengan pekerjaannya maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut. Perasaan menyatu dengan pekerjaan akan membuat karyawan merasa nyaman dan tenggelam dalam pekerjaannya, sehingga akan mendorong kinerja yang baik dari karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Retnoningtyas (2014) yang menyatakan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel engagement paling rendah jika dilihat dari nilai koefisien regresinya. Hal ini dapat berarti bahwa keterlibatan mempunyai lebih banyak pengaruh pribadi terhadap karyawan. Situasi dimana karyawan dapat merasa terintegrasi dengan pekerjaannya tentu saja sangat berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Untuk meningkatkan engagement tersebut, dapat dikembangkan sistem dalam melaksanakan pekerjaan yang baik, sehingga karyawan dapat nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Bagi instansi, hasil perhitungan tersebut juga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan. Dengan upaya tersebut diharapkan peningkatan engagement pegawai akan mengoptimalkan kinerjanya secara langsung.

#### **Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UMKM di Desa Lemahmulya Kec. Majalaya Kabupaten Karawang**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dilihat dari hasil uji t dimana  $t_{hitung}$  sebesar 7,967 > nilai  $t_{tabel}$  2,019 dengan signifikansi  $0,000 < \text{nilai sig}$  0,05 dan dengan nilai koefisien sebesar 1,521. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pengawasan mempunyai peran untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi dan manajemen. Hal ini menyangkut cara-cara membuat kegiatan sesuai rencana. Suatu upaya sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan aktivitas aktual dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan, serta mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya perusahaan digunakan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan. tujuan perusahaan. Pengawasan juga merupakan kegiatan penilaian terhadap suatu organisasi/kegiatan dengan tujuan untuk memastikan bahwa organisasi/kegiatan tersebut menjalankan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan yang baik yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya maka akan berdampak pula pada peningkatan kinerja, dalam hal ini adalah peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, Tokoh UMKM Desa Lemahmulya Kec. Majalaya Kabupaten Karawang diharapkan mampu meningkatkan pengawasan dan tetap optimal, pegawai dapat bekerja lebih baik sesuai dengan apa yang ingin dicapai perusahaan. Bagi perusahaan, pengawasan akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan kerja yang akan berujung pada peningkatan kinerja karyawan secara konsisten. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Puspita Sari (2011) dan Anastasya Toding (2016) yang juga melakukan penelitian terkait pengaruh supervisi terhadap kinerja pegawai, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. kinerja karyawan. Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan Mangkunegara yang menjelaskan bahwa pengawasan mempunyai peranan penting dalam memantau standar pelaksanaan untuk mencapai tujuan perencanaan, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan, menemukan dan mengukur penyimpangan untuk memastikan seluruh sumber daya perusahaan digunakan. secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai UMKM Di Desa Lemahmulya Kec. Majalaya Kabupaten Karawang**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari hasil uji  $t_{hitung}$  sebesar 2,898 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,019 dengan signifikansi  $0,006 < \text{nilai sig } 0,05$  dan dengan nilai koefisien sebesar 0,491. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kompensasi saat ini menjadi hal yang sangat dinanti-nantikan oleh para karyawan. Selain itu, kompensasi dapat mempengaruhi kinerja bahkan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan. Suatu perusahaan harus memahami dan memahami sepenuhnya pengertian kompensasi serta menentukan kebijakan kompensasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa aspek yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi. Salah satunya adalah kompensasi yang kini menjadi topik menarik untuk dibahas. Kompensasi dalam setiap organisasi merupakan hal yang menjadi perhatian setiap karyawan. Menurut Bohlander (2010), kompensasi sendiri memegang peranan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Kompensasi terdiri dari tiga komponen utama yaitu kompensasi berupa gaji, insentif, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung terdiri dari banyak manfaat yang diberikan oleh pemberi kerja, dan mencakup kompensasi non-finansial seperti pengakuan, perolehan pekerjaan, dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan jam kerja fleksibel untuk mengakomodasi kebutuhan pribadi. Hal diatas juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Akhter (2016) dengan judul "The Impact of Compensation Discrimination on Employees Performance in Engro Food Limited and Leader Industry Sahiwal of Pakistan". Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, kompensasi mempunyai peranan penting dalam menunjang kinerja pegawai. Dan didukung oleh penelitian dari Salisu dkk (2015) yang berjudul "The Impact of Compensation on the Job Satisfaction of Public Sector Construction Workers of Jigawa State of Nigeria". Kompensasi yang adil dan pantas, keterikatan pegawai, serta terciptanya kepuasan kerja dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan faktor pendukung efektifitas organisasi.

#### **Pengaruh Engagement, Pengawasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai UMKM Di Desa Lemahmulya Kec. Majalaya Kabupaten Karawang**

Hasil pengujian secara keseluruhan (simultan) pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel Keterikatan, Pengawasan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 51,665 >  $F_{tabel}$  sebesar 2,832 dengan nilai signifikansi  $0,000 < \text{nilai sig } 0,05$ . Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 4,883 hal ini berarti kinerja karyawan yang terdiri dari variabel Engagement, Pengawasan Kerja dan Kompensasi mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,764 (76,4%), hal ini berarti dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel Keterlibatan, Pengawasan Kerja dan Kompensasi sebesar 76,4% dan sisanya 23,6 % dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian. Oleh karena itu suatu instansi/organisasi harus meningkatkan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawainya, dan memberikan kompensasi kepada pegawai sesuai dengan tugas/jabatan yang diberikan, dimana hal ini juga akan membuat pegawai mempunyai keterikatan dalam pekerjaannya yang didukung dengan kondisi fisik. lingkungan kerja. Kondisi sekitar tempat kerja yang memadai dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ( $H_4$ ) dalam penelitian ini diterima yaitu Engagement, Pengawasan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UMKM di Desa Lemahmulya, Kec. Majalaya, Kabupaten Karawang. Variabel Pengawasan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari hasil persamaan

regresi berganda yaitu  $Y = 0,110X_1 + 1,521X_2 + 0,491X_3$ . Selain itu dari nilai  $t_{hitung}$ , variabel Pengawasan mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $7,967 >$  nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $2,019$  dengan nilai sig sebesar  $0,000 <$  nilai sig sebesar  $0,05$  dan nilai tersebut paling dominan dibandingkan dengan variabel lainnya. Disana terlihat nilai pengawasan yang paling tinggi diantara variabel lainnya. Hal ini dapat menjadi perhatian khusus bagi instansi terkait untuk dapat memaksimalkan pengawasan yang ada dan secara langsung akan meningkatkan kinerja pegawainya. Kondisi dimana pengawasan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan bahwa perilaku pegawai dinilai memerlukan pengawasan yang ketat agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Jika karyawan secara pribadi menyadari pentingnya menjaga kinerjanya tentu akan lebih baik. Kesadaran ini juga akan memungkinkan pengawasan yang ada dapat berjalan dengan baik dan dapat diterima secara normal.

## **5. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas maka penelitian ini dapat mengambil kesimpulan pertama, Engagement secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,166 >$  nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $2,019$  dengan nilai sig sebesar  $0,003 <$   $0,05$ . Semakin tinggi tingkat keterikatan dengan pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Namun, semakin rendah tingkat keterikatan terhadap pekerjaan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut. Kedua, pengawasan kerja secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $7,967 >$  nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $2,019$  dengan nilai sig sebesar  $0,000 <$   $0,05$ . Semakin baik pengawasan maka akan semakin baik pula kinerja pegawainya. Namun semakin lemah pengawasan maka kinerja pegawai akan semakin rendah. Ketiga, kompensasi secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,898 >$  nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $2,019$  dengan nilai sig sebesar  $0,006 <$   $0,05$ . Kompensasi yang adil dan pantas, keterlibatan, dan menciptakan kepuasan kerja dalam organisasi guna meningkatkan kinerja pegawai merupakan faktor pendukung efektivitas organisasi. Keempat, pengujian bersama menunjukkan bahwa Engagement, Pengawasan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel bebas atau bebas (X) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat atau terikat (Y).

## **Daftar Pustaka**

- Akbary, Fattah. (2015). "Pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja karyawan pada dana pensiun (Dapen)." Bandung : Telkom
- Akhtar, R., Boustani, L., Tsivrikos, D., & Chamorro-Premuzic, T. (2014). The engageable personality : Personality and trait el as predictors of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 73 , 44-49.
- Anggreini, Ade Ayu. 2015. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Kantor PT. Ratah Indah Kota Samarinda. *Prediksi*. Vol.1(1), 146-150.
- Anastasya Yuyun Toding, Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan, dalam *ejournal administrasi bisnis*, ISSN 2355-5408, 2016.
- Ardana, I Komang., Mujiati, Ni Wayan, dan Utama, I Wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifin, Rois dan Muhammad Helmi. (2016). Pengantar Manajemen. Malang: Penerbit Empat Dua
- Federman, B. (2009). Employee engagement. San Fransisco; Jossey-Bass Feriyanto, Andri dan Shyta Endang Triana. (2015). Pengantar Manajemen (3 IN1). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Ferdinan, Augusty. (2014). Metode Penelitian Manajemen. Semarang: UNDIP
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21. (Edisi.Ke-7). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghazali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8. Badan Penerbit Undip: Semarang.
- Gallup (2006). " Gallup study: *Engaged employees inspire company innovationnational survey finds that passionate workers are most likely to driveorganisations forward*".*The Gallup Management Journal*.
- Gruman, J.A. & Saks, A.M. (2011).*Performance management and employeeEngagement. Human Resource Management Review* 21, 123-136
- Halbesleben, Jonathon R.B. & Wheeler, Anthony R. 2008.The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Journal of Routledge: Vol. 22, No. 3, July\_September 2008, 242\_256.*
- Handoko, Hani, Manajemen, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2012.
- Hasibuan, S.P Melayu, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Ketigabelas,Jakarta: BumiAksara, 2013.
- Kahn, William A. 1990. *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. Academy of Management Journal*; Dec 1990; 33, 4; ProQuest pg. 692-724.
- Kadarisman. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu Irawan, 2012. Pengantar Manajemen. Jakarta. Gelora Aksara Pratama.
- Luthans, Fred. 2011. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill.
- Macey, Schneider, Barbera & Young.2009. Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage. United Kingdom: Wiley- Blackwell.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Edisi Keenam). Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, A, P dan Waris, A,. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case study in PT. Asuransi Bangun Askrida).*Procedia-social and Behavioral Sciences* 211.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2015.
- Rivai, Veithzal dan Sagala Ella Jauvani. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Saragih, 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta. Raja Grafindo
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2009). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 25: hal. 293.
- Sedarmayanti. 2012. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung. Mandar Maju
- Snell, Scott and Bohlander, George. 2010. Managing Human Resource, South- Western Learning. 16 th ed
- Siagian, Sondang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara
- Subekhi, Akhmad. Dan Jauhar Mohammad. 2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya

- Manusia (MSDM). Jakarta; Prestasi Pustakaraya.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, (2015). Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Penerbit Alfabeta. Suryani., dan Hendryadi. (2015). Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam edisi pertama. Jakarta: PrenadaMedia Group