

# MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SULAWESI BARAT

*The Influence of Work Motivation, Physical Environment and Compensation on Employee Performance through Employee Engagement at the DPRD Secretariat Office of West Sulawesi Province*

Putu Karnaya<sup>1</sup>, Miah Said<sup>2</sup>, Thamrin Abduh<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

Email: karnayaphutu@gmail.com

Diterima: 25 Januari 2022

Dipublikasikan: 30 Juni 2022

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap employee engagement, mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, kompensasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai, mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui employee engagement. Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Untuk memudahkan penelitian maka digunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan analisis PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap employee engagement. Kemudian motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, kompensasi dan employee engagement berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dari hasil uji jalur menemukan bahwa employee engagement dapat memediasi pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Lingkungan Fisik, Kompensasi, Employee Engagement dan Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

*The influence of work motivation, physical environment, and compensation on employee performance through employee engagement at the DPRD Secretariat Office of West Sulawesi Province (supervised by Miah Said and Thamrin Abduh). The purposes of this study are to determine and analyze the effect of work motivation, physical work environment, and compensation on employee engagement, to determine and analyze the effect of work motivation, physical work environment, compensation, and employee engagement on employee performance, to determine and analyze the effect of work motivation, physical work environment, and compensation for employee performance through employee engagement. The population of this study were employees at the Secretariat Office of the DPRD of West Sulawesi Province. To facilitate the research, data collection techniques were used through the distribution of questionnaires with data analysis techniques using PLS analysis. The results showed that work motivation, physical work environment and compensation had a significant effect on employee engagement. Then work motivation, physical work environment, compensation and employee engagement had a significant effect on employee performance. Meanwhile, the path test results found that employee engagement can mediate the effect of work motivation, physical work environment and compensation on employee performance.*

**Keywords:** Work Motivation, Physical Environment, Compensation, Employee Engagement And Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

## PENDAHULUAN

Era globalisasi dewasa ini masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi suatu organisasi untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan

kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, diharapkan dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang paling penting dan asset organisasi yang paling mahal, sehingga harus dikelola dengan baik, agar tujuan organisasi dapat tercapai melalui pencapaian kinerja

pegawai. Kinerja menurut Wibowo (2016) adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan dalam melakukan penilaian kinerja bagi pegawai.

Oleh karena itu salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah berkaitan dengan employee engagement. employee engagement adalah komitmen emosional pegawai pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti pegawai benar-benar peduli tentang pekerjaan dan organisasi mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Kruse, 2016). Pegawai yang memiliki engagement yang tinggi memiliki keyakinan dan mendukung tujuan organisasi, memiliki rasa memiliki, merasa bangga terhadap organisasi di mana dia bekerja dan mempunyai keinginan untuk berkembang dan bertahan dalam organisasi (Bakker dan Laiter, 2017). employee engagement didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterikatan pegawai yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi. Pegawai yang merasa terikat adalah yang merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya. Handoyo dan Setiawan (2017) menunjukkan bahwa employee engagement memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai dan employee engagement maka sangat diperlukan oleh adanya faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, dimana dalam penelitian ini ditekankan pada faktor motivasi kerja, lingkungan fisik dan kompensasi. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, masalah motivasi dan kinerja adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya. Peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja dan begitu pula sebaliknya (Fahmi, 2016), sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi penting karena sebagai pendorong menyebabkan orang mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Organisasi tidak hanya mengharapkan kemampuan, dan keterampilan, tetapi yang terpenting adalah kemauan bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Penelitian Kapahang (2015) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kemudian motivasi berpengaruh juga terhadap employee engagement, dimana motivasi kerja merupakan hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan bekerja melakukan

sesuatu (Malthis, 2016). Lebih lanjut Rivai (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Seseorang yang termotivasi dalam pekerjaannya maka dirinya secara tidak langsung menunjukkan keterikatan (employee) pada pekerjaannya. Pegawai yang termotivasi dan terlibat dalam organisasi cenderung berkontribusi lebih dalam hal produktivitas dan keterikatan kerja. Penelitian An Riwi Widyastuti Nanda Tri Adhi Erlangga E.S (2021) hasil penelitian bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan employee engagement pada karyawan di Institusi "X".

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja dan employee engagement adalah lingkungan fisik. Lingkungan kerja fisik menurut Sihombing (2015) adalah salah satu unsur yang harus digunakan organisasi sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan kinerja untuk bekerja secara optimal, jika pegawai menyenangkan lingkungan kerja maka pegawai tersebut akan bekerja dengan baik. Penelitian Megawati, et.al. (2019) hasil penelitian bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain itu lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap employee engagement, Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawai, sehingga dengan adanya rasa puas tersebut maka akan memberikan rasa employee engagement yang merupakan keadaan dimana karyawan merasa positif dan puas terhadap pekerjaan dan kenyamanan pada karyawan. Pranitasari, Diah, Rieka Nuriandini dan Lilik Triandah (2012) hasil penelitian bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap employee engagement.

Selanjutnya faktor ketiga adalah kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen suatu organisasi agar motivasi para pegawai dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat Yuniarsih (2017) bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh suatu organisasi kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Penelitian Rifdah Abadiyah, dan Didik Purwanto, (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa

kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank di Surabaya.

Selain itu kompensasi berpengaruh terhadap employee engagement, sebagaimana Ledford (2010) menyebutkan bentuk kompensasi yang berpengaruh untuk meningkatkan engagement adalah: gaji untuk skill dan kompetensi, cash bonus, gain sharing, profit sharing, pembagian saham dilihat dari kinerja perusahaan, asuransi kesehatan, cuti yang dibayar, dan manfaat pensiun. Artinya bahwa kompensasi yang diberikan secara langsung dan tidak langsung tersebut merupakan eksternal motivator yang diberikan kepada pegawai. Bila organisasi tidak memberikan kompensasi yang kompetitif atau organisasi tidak menghargai kinerja pegawai dengan kompensasi yang lebih baik, karyawan akan mengalami disengaged. Penelitian Pranitasari *et.al.* (2012), hasil penelitian bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement.

Penelitian ini menentukan variabel employee engagement sebagai variabel mediasi antara pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, sebagaimana penelitian yang dilakukan Istighfaroh (2018) kesimpulan yang diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement. Kemudian employee engagement berpengaruh terhadap lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, seperti yang dilakukan oleh Vivien Reni Ambarsari, Khuzaini dan Prijati (2021) dan oleh F. Dhian Rahma Thesiasari (2019) kesimpulan yang dilakukan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung melalui employee engagement.

Pentingnya masalah motivasi kerja, lingkungan fisik dan kompensasi dalam kaitannya dengan kinerja pegawai dan employee engagement, maka hal ini perlu diperhatikan oleh Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, dimana pasca setelah terjadinya gempa di Mamuju Sulawesi Barat pada tanggal 14-15 Januari 2021 yang meluluhlantakkan seluruh bangunan-bangunan tak terkecuali kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat yang ikut mengalami keruntuhan bangunan, dan setelah pasca gempa kantor Sekretariat DPRD menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di tenda-tenda pengungsian, sehingga berpengaruh sekali dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di kantor.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap employee engagement, mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, kompensasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai, mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui employee engagement.

## METODE

### *Jenis Penelitian*

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausalitas, dimana penelitian ini bermaksud untuk melihat variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Penelitian ini bermaksud untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan pengaruh variabel antara satu sama lain. *Causalitas Comparative* atau hubungan sebab akibat. Pendekatan dasar kausal komparatif melibatkan kegiatan peneliti yang diawali dari mengidentifikasi pengaruh variabel satu terhadap variabel lainnya, kemudian mencari kemungkinan variabel penyebabnya, dalam hal ini pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui *Employee Engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

### *Lokasi Penelitian*

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, yang beralamat di Jalan Abdul Malik Pattana Endeng No.02 Rangsang Mamuju.

### *Populasi dan Sampel*

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2017). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 102 Orang pegawai. Untuk menentukan sampel maka digunakan rumus slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 82 orang, dengan teknik penarikan sampel yakni *purposive sampling* yakni berdasarkan kriteria tertentu.

### *Variabel Penelitian*

Pada penelitian ini terdapat tiga macam jenis variabel, yaitu variabel terikat (variabel dependen) merupakan variabel yang tergantung dengan variabel yang lainnya dan variabel bebas (variabel independen) merupakan variabel yang tidak memiliki ketergantungan terhadap variabel yang lainnya. serta variabel mediasi. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

Variabel terikat adalah variabel yang menjadi titik fokus utama di dalam penelitian. Analisis terhadap variabel dependen dapat memungkinkan untuk menemukan jawaban atau solusi suatu masalah, dalam penelitian ini, variabel terikat yang digunakan adalah kinerja pegawai (Y).

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen secara negatif maupun positif, variabel ini bisa di sebut bebas karena variabel ini tidak dipengaruhi oleh variabel sebelumnya dan hanya dipengaruhi variabel sesudahnya, dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah motivasi kerja (X1), Lingkungan kerja fisik (X2) dan Kompensasi (X3)

Variabel antara adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen dapat juga diartikan variabel ini dapat

memperlemah dan memperkuat hubungan antar variabel, dalam penelitian ini variabel antara yang digunakan adalah *Employee Engagement (Z)*

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melaksanakan suatu penelitian, sehubungan dengan hal tersebut, dan untuk mendapatkan data yang relevan, serta mendukung terhadap pemecahan masalah dalam penelitian, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara:

- a. **Observasi**  
Observasi yaitu suatu bentuk penelitian yang dilakukan peneliti dengan jalan melakukan pengamatan pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.
- b. **Wawancara**  
Wawancara yaitu salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab atau wawancara secara langsung dengan beberapa responden yang diteliti untuk mendapatkan data-data yang diperlukan terkait dengan penelitian ini.
- c. **Dokumentasi** yaitu pengumpulan data dengan mengumpulkan dokumen-dokumen, literatur, karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini.
- d. **Kuesioner**  
Kuesioner yaitu suatu cara pengumpulan data dengan memberikan data atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang telah disebarkan untuk diisi kepada pegawai atau responden, dimana kuesioner- kuesioner yang disebarkan kepada pegawai.

**Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif yaitu:

- a. **Data Primer** adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini yang merupakan data primer ialah identitas sosial dan identifikasi responden, berisi data responden yang berhubungan dengan identitas dan keadaan sosial seperti: usia, jabatan, pendidikan terakhir, dan masa kerja dari pegawai kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, yang berkaitan dengan Motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui *Employee Engagement*.
- b. **Data Sekunder** adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain, atau lewat dokumen. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

*Analisis Model Pengukuran*

Penerapan *smartpls 3.0*, diawali dengan analisis *outer model* atau model pengukuran yakni menggunakan hubungan antara blok indikator dengan variable latennya, model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji validitas dan uji reliabilitas indikator. Sebelum dilakukan model pengukuran (*outer model*) indikator dari masing masing variabel penelitian. Berdasarkan hasil *algorithm* dalam *smartpls 3.0*, maka akan disajikan hasil *outer loading* dari tiap-tiap indikator penelitian pada masing-masing variabel dalam penelitian ini yang dapat ditunjukkan melalui Tabel 1 yaitu :

Tabel 1

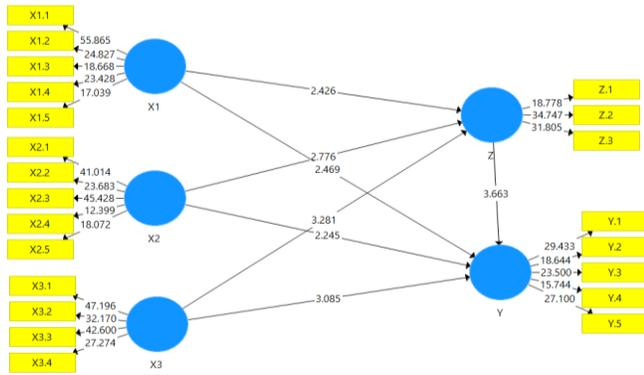
Hasil *Outer Loading* pada Masing-masing Variabel dalam Uji Validitas Konvergen

Variabel/ Konstruk	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
A. Motivasi kerja	X1.1	0,916	≥ 0,70	Valid
	X1.2	0,792		Valid
	X1.3	0,797		Valid
	X1.4	0,855		Valid
	X1.5	0,797		Valid
B. Lingkungan Fisik	X2.1	0,909	≥ 0,70	Valid
	X2.2	0,746		Valid
	X2.3	0,880		Valid
	X2.4	0,783		Valid
	X2.5	0,833		Valid
C. Kompensasi	X3.1	0,907	≥ 0,70	Valid
	X3.2	0,796		Valid
	X3.3	0,894		Valid
	X3.4	0,872		Valid
D. Kinerja pegawai	Y.1	0,868	≥ 0,70	Valid
	Y.2	0,753		Valid
	Y.3	0,840		Valid
	Y.4	0,784		Valid
	Y.5	0,882		Valid
E. <i>Employee engagement</i>	Z.1	0,798	≥ 0,70	Valid
	Z.2	0,879		Valid
	Z.3	0,838		Valid

Tabel 1 yang menunjukkan nilai *loading factor* indikator penelitian pada masing-masing variabel penelitian terlihat bahwa semua indikator sudah memenuhi validitas konvergen. Sehingga dari hasil pengujian validitas *konvergen* dari sejumlah variabel penelitian yang akan digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian sudah dapat dikatakan *valid* dalam pengujian validitas *konvergen*.

*Analisis Pengujian Hipotesis Penelitian (Inner Model)*

Analisis *inner model* atau model structural menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel laten yang dibangun berdasarkan substansi teori. Model structural dalam *Smartpls 3.0* dievaluasi dengan menggunakan  $R^2$  untuk konstruk dependen, nilai koefisien *path* atau *t-values* tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis penelitian ini terlebih dahulu akan disajikan hasil *bootstrapping model structural* dalam *smartpls 3.0* yang dapat ditunjukkan pada Gambar 1 yaitu:



Gambar 1. Hasil *Bootstrapping Structural* dalam *Smartpls 3.0*

Kemudian akan dilakukan analisis *gooness of fit model* yang diukur dengan menggunakan *R-square* variabel laten dependen. Dalam menguji *gooness of fit model* maka digunakan *Q-square predictive relevance* yang bertujuan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square > 0* menunjukkan model memiliki *predictive relevance* yang baik, sebaliknya nilai *Q-square < 0* menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance* yang baik. Perhitungan *Q-square* dapat dilakukan dengan menggunakan rumus berikut ini :

$$Q^2 = 1 - (1-R_1^2) (1-R_2^2) \dots (1-R_p^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1-0,931) (1-0,960)$$

$$Q^2 = 1 - (0,069 \times 0,04)$$

$$Q^2 = 1 - 0,0028$$

$$Q^2 = 0,997$$

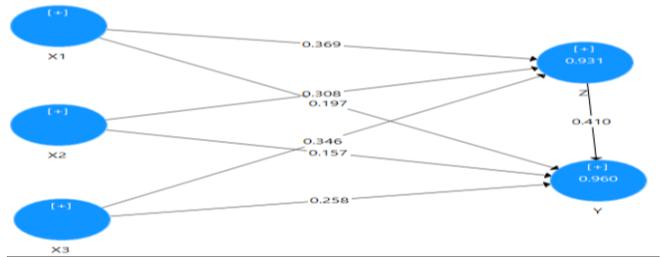
Berdasarkan hasil perhitungan  $Q^2$  yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa besarnya nilai  $Q^2$  mendekati 1 sehingga dapat dikatakan bahwa model struktural dalam pengujian hipotesis penelitian sudah dinyatakan fit karena model sudah memiliki *predictive relevance* yang baik. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini maka akan disajikan hasil *path coefficient* yang dapat ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2  
Hasil *Path Coefficient* dalam *Smartpls 3.0*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	pvalues
Motivasi kerja → <i>employee engagement</i>	0,369	0,286	0,152	2,426	0,016
Lingkungan kerja fisik → <i>employee engagement</i>	0,308	0,313	0,111	2,776	0,006
Kompensasi → <i>employee engagement</i>	0,346	0,321	0,105	3,281	0,001
Motivasi kerja → kinerja pegawai	0,197	0,198	0,080	2,469	0,014
Lingkungan kerja → kinerja pegawai	0,157	0,175	0,070	2,245	0,025
Kompensasi → kinerja pegawai	0,258	0,261	0,084	3,085	0,002
<i>Employee engagement</i> → kinerja pegawai	0,410	0,388	0,112	3,663	0,000

Berdasarkan hasil *path coefficient* dengan menggunakan *smartpls 3.0* maka akan dilakukan uji jalur

dari tiap variabel penelitian yang dapat ditunjukkan melalui Gambar 2.



Gambar 2 Uji jalur dalam Pengujian Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil analisis jalur yang diolah dengan menggunakan *Smartpls 3.0* maka akan disajikan besarnya pengaruh tidak langsung melalui proses *bootstrapping* pada *Smartpls 3.0* yang dapat ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3  
Besarnya pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dengan *smartpls 3.0*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	pvalues
Motivasi Kerja → <i>Employee Engagement</i>	0,151	0,150	0,073	2,060	0,040
Lingkungan Kerja Fisik → <i>Employee Engagement</i>	0,126	0,121	0,053	2,384	0,018
Kompensasi → <i>Employee Engagement</i>	0,142	0,125	0,058	2,461	0,014

Kemudian besarnya total pengaruh dalam penelitian ini dengan *bootstrapping* dalam *smartpls 3.0* yang dapat ditunjukkan pada tabel 4 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4  
Besarnya Total Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui *Employee Engagement*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	pvalues
Motivasi Kerja → <i>Employee Engagement</i>	0,369	0,386	0,152	2,426	0,016
Lingkungan Kerja Fisik → <i>Employee Engagement</i>	0,308	0,313	0,111	2,776	0,006
Kompensasi → <i>Employee Engagement</i>	0,346	0,321	0,105	3,281	0,001
Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0,348	0,347	0,100	3,482	0,001
Lingkungan Kerja Fisik → Kinerja Pegawai	0,284	0,296	0,090	3,155	0,002
Kompensasi → Kinerja Pegawai	0,400	0,386	0,080	5,002	0,000
<i>Employee Engagement</i> → Kinerja Pegawai	0,410	0,388	0,112	3,663	0,000

Berdasarkan hasil uji jalur dalam penelitian ini maka akan disajikan Hasil Pengujian hipotesis penelitian secara keseluruhan yaitu sebagai berikut:

Tabel 5  
Pengujian Hipotesis Penelitian Antar Variabel

No	Hipotesis Penelitian	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh	pValue	Ket.
1.	Motivasi kerja terhadap <i>employee engagement</i>	0,369	-	0,369	0,016	+/ Signifikan

<i>ment</i>						
2.	Lingkungan kerja fisik terhadap <i>employee engagement</i>	0,308	-	0,308	0,006	+/ Signifi kan
3.	Kompensasi terhadap <i>employee engagement</i>	0,346	-	0,346	0,001	+/ Signifi kan
4.	Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	0,197	-	0,197	0,014	+/ Signifi kan
5.	Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai	0,157	-	0,157	0,025	+/ Signifi kan
6.	Kompensasi terhadap kinerja pegawai	0,258	-	0,258	0,002	+/ Signifi kan
7.	<i>Employee engagement</i> terhadap kinerja pegawai	0,410	-	0,410	0,000	+/ Signifi kan
8.	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui <i>employee engagement</i>	0,197	0,151	0,348	0,001	Memed iasi
9.	Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui <i>employee engagement</i>	0,157	0,126	0,283	0,002	Memed iasi
10.	Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui <i>employee engagement</i>	0,258	0,142	0,400	0,000	Memed iasi

*Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Employee Engagement*

Hasil analisis mengenai persepsi pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, dimana setelah dilakukan analisis persepsi pegawai mengenai motivasi kerja pegawai yang sudah berada dalam kategori tinggi. Dimana dapat diindikasikan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat telah memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari pemberian balas jasa kepada pegawai yang bekerja. Dimana dari persepsi pegawai telah memberikan tanggapan bahwa balas jasa yang diterima dalam bentuk gaji menjadi motivasi untuk bekerja lebih giat, alasannya karena gaji yang diterima sudah sesuai dengan harapan pegawai. Kemudian kondisi kerja saat ini nyaman dan mendukung pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, dimana setiap ruangan kantor diberikan AC pendingin sehingga memberikan kenyamanan bagi pegawai.

Pernyataan bahwa organisasi menyediakan fasilitas kerja untuk menunjang kelancaran pekerjaan dipersepsikan baik oleh pegawai, dimana dapat dilihat dari ruang kerja telah dilengkapi meja dan kursi kerja, serta komputer sehingga dengan adanya fasilitas memudahkan pegawai dalam bekerja, kemudian pimpinan senantiasa menuntut agar pegawai dapat berprestasi dalam

penyelesaian pekerjaan, begitu pula bahwa pegawai merasa senang bila pengabdianya selama bekerja pada organisasi ini mendapat pengakuan dari pimpinan, dipersepsikan baik atau tinggi oleh pegawai karena dengan adanya pengakuan kepada pegawai yang berprestasi sehingga pegawai merasa bersemangat untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan dampak secara nyata dalam meningkatkan *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Hasil temuan mengindikasikan bahwa dengan adanya motivasi kerja dalam melakukan pekerjaan maka akan ditunjang oleh adanya peningkatan *employee engagement*.

Teori yang dikemukakan oleh Malthis (2016:73) bahwa motivasi kerja merupakan hasrat dalam di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan bekerja melakukan sesuatu. Sedangkan Rivai (2019:75) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Seseorang yang termotivasi dalam pekerjaannya maka dirinya secara tidak langsung menunjukkan keterikatan (*employee*) pada pekerjaan.

Penelitian sebelumnya yaitu An Riwi Widyastuti Nanda Tri Adhi Erlangga E.S (2021) dimana hasil penelitian bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan *employee engagement*. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh An Riwi Widyastuti Nanda Tri Adhi Erlangga E.S (2021) dan sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2019), ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja maka akan semakin tinggi *employee engagement* pegawai pada pekerjaan.

*Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Employee Engagement*

Dari hasil penyebaran kuesioner yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23 pada pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, maka diperoleh hasil temuan-temuan terkait dengan lingkungan kerja fisik yang sebagian besar responden memberikan persepsi sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari Bangunan kantor yang digunakan dalam bekerja mempertimbangkan faktor keselamatan pegawai, mengingat bahwa baru-baru ini di Kabupaten Mamuju selalu terjadi gempa yang membuat bangunan kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat roboh, sehingga dengan adanya kejadian tersebut maka pembangunan gedung dibangun dengan mempertimbangkan faktor keselamatan pegawai. Pegawai memiliki ruang kerja yang memungkinkan untuk bekerja dengan baik, ini dilihat dari adanya pembagian ruangan masing-masing pegawai, kemudian tersedia peralatan kerja yang cukup memadai dalam menunjang aktivitas pekerjaan, dipersepsikan baik oleh pegawai karena peralatan kerja

yang disediakan seperti komputer dan print, kursi meja dan lemari.

Pernyataan bahwa organisasi memberikan ventilasi di setiap ruang kerja untuk mendukung pencahayaan di setiap ruang kerja, dipersepsikan baik oleh pegawai karena setiap ruang kerja diberikan ventilasi agar udara dan cahaya masuk ke dalam ruangan, begitu pula bahwa organisasi menyediakan alat pengatur suhu udara di setiap ruang kerja sehingga dapat menunjang aktivitas penyelesaian pekerjaan, ini dapat dilihat bahwa di setiap ruangan kantor diberikan AC sehingga memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

Berdasarkan hasil pengujian maka diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan memberikan dampak secara nyata dalam meningkatkan *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

Teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawai, sehingga dengan adanya rasa puas tersebut maka akan memberikan rasa *employee engagement* yang merupakan keadaan dimana karyawan merasa positif dan puas terhadap pekerjaan dan kenyamanan pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pranitasari, Diah, Rieka Nuriandini dan Lilik Triandah (2012) hasil penelitian bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap *employee engagement*. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranitasari, Diah, Rieka Nuriandini dan Lilik Triandah (2012).

#### *Pengaruh Kompensasi terhadap Employee Engagement*

Hasil analisis mengenai persepsi pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, dimana setelah dilakukan analisis persepsi pegawai mengenai kompensasi yang sudah berada dalam kategori tinggi. Dimana dapat diindikasikan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat telah menerima kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai. Dimana dari persepsi pegawai telah memberikan tanggapan bahwa gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai, Organisasi memberikan insentif kepada setiap pegawai yang berprestasi, ini dapat dilihat dari insentif-insentif yang diterima pegawai sebagai imbal jasa dari organisasi.

Kemudian tunjangan pegawai yang diberikan dapat mendukung untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dimana dapat dilihat bahwa setiap pegawai diberikan tunjangan kinerja atau TPP yang diterima setiap 3 bulan

sekali, begitu pula bahwa tunjangan Hari Raya (THR) yang saya terima sesuai dengan harapan, karena masing-masing pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat menerima THR, gaji 13 dan tunjangan pensiun untuk memberikan kesejahteraan bagi pegawai dan keluarganya di masa tua.

Teori yang dikemukakan oleh Ledford (2010) menyebutkan bentuk kompensasi yang berpengaruh untuk meningkatkan *engagement* adalah: gaji untuk *skill* dan kompetensi, *cash bonus*, *gain sharing*, *profit sharing*, pembagian saham dilihat dari kinerja perusahaan, asuransi kesehatan, cuti yang dibayar, dan manfaat pensiun. Artinya bahwa kompensasi yang diberikan secara langsung dan tidak langsung tersebut merupakan eksternal motivator yang diberikan kepada pegawai. Bila organisasi tidak memberikan kompensasi yang kompetitif atau organisasi tidak menghargai kinerja pegawai dengan kompensasi yang lebih baik, pegawai akan mengalami *employee engagement* yang rendah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranitasari, et.al. (2012), hasil penelitian bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai maka akan semakin tinggi pula *employee engagement* yang dirasakan oleh pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah provinsi Sulawesi Barat.

#### *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai*

Hasil analisis data penelitian yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Dimana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai selama ini memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai, dimana indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah kondisi kerja saat ini nyaman dan mendukung pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, ini harus diperhatikan bahkan dipertahankan oleh Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terendah adalah balas jasa yang diterima dalam bentuk gaji menjadi motivasi untuk bekerja lebih giat lagi.

Temuan dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai telah memberikan pengaruh secara positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat diindikasikan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja dalam melakukan pekerjaan akan berdampak atas hasil kerja yang lebih optimal.

Pendapat yang dikemukakan oleh Fahmi (2016) bahwa peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja dan begitu pula sebaliknya, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi penting karena sebagai pendorong menyebabkan orang mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Organisasi tidak hanya mengharapkan kemampuan, dan keterampilan, tetapi yang terpenting adalah kemauan bekerja dengan

giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kapahang (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai*

Hasil analisis data dalam penelitian ini yakni persepsi pegawai dengan lingkungan kerja fisik pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Dimana dapat dilihat bahwa selama ini yang menjadi kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah organisasi menyediakan alat pengatur suhu udara di setiap ruang kerja sehingga dapat menunjang aktivitas penyelesaian pekerjaan pegawai, sedangkan yang perlu diperhatikan oleh Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat adalah bangunan kantor yang digunakan dalam bekerja mempertimbangkan faktor keselamatan pegawai, ini harus diperhatikan karena kabupaten Mamuju rawan terjadi gempa sehingga bangunan kantor harus menjadi perhatian.

Temuan dalam penelitian ini yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik yang ada pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Teori yang dikemukakan oleh Sihombing (2015) bahwa salah satu unsur yang harus digunakan organisasi sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan kinerja untuk bekerja secara optimal, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja maka pegawai tersebut akan bekerja dengan baik. Penelitian Megawati, et.al. (2019) hasil penelitian bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian Megawati (2019).

#### *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*

Dari hasil analisis data dalam penelitian ini yakni persepsi pegawai mengenai kompensasi yang diterima oleh pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Dimana dapat dilihat bahwa indikator yang memberikan kontribusi terbesar adalah organisasi memberikan insentif kepada setiap pegawai yang berprestasi, ini harus dipertahankan agar semakin giat lagi pegawai dalam bekerja. Sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terendah adalah gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup, ini harus menjadi perhatian bagi organisasi agar meningkatkan gaji pegawai.

Temuan dalam penelitian ini yang mengindikasikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh secara nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana semakin

baik pemberian kompensasi maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Teori yang dikemukakan oleh Yuniarsih (2017) bahwa *kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawai, karena pegawai tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.* Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen suatu organisasi agar motivasi para pegawai dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat.

Penelitian Rifdah Abadiyah, dan Didik Purwanto, (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian Rifdah Abadiyah, dan Didik Purwanto (2016).

#### *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai*

Hasil analisis mengenai persepsi pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, dimana setelah dilakukan analisis persepsi pegawai mengenai *employee engagement* yang sudah berada dalam kategori tinggi. Dimana dapat diindikasikan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat telah memiliki rasa keterikatan yang tinggi baik terhadap pekerjaan maupun pada organisasi tempatnya bekerja. Dimana dari persepsi pegawai telah memberikan tanggapan bahwa setiap pegawai memiliki semangat yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan menurut Tupoksi, kemudian pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi, serta pegawai merasa bangga bekerja pada organisasi yang ditempati selama ini, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *employee engagement* maka kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi pula.

Teori yang dikemukakan oleh (Kruse, 2016) bahwa *employee engagement* adalah komitmen emosional pegawai pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti pegawai benar-benar peduli tentang pekerjaan dan organisasi mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi Pegawai yang memiliki *engagement* yang tinggi memiliki keyakinan dan mendukung tujuan organisasi, memiliki rasa memiliki, merasa bangga terhadap organisasi di mana dia bekerja dan mempunyai keinginan untuk berkembang dan bertahan dalam organisasi (Bakker dan Laiter, 2017).

Penelitian Handoyo dan Setiawan (2017) menunjukkan bahwa *employee engagement* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

### *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Employee Engagement*

Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Dimana temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* dapat memediasi secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

Temuan dalam penelitian ini yang mengndinasikan bahwa dengan adanya dorongan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan membuat pegawai akan meningkatkan *employee engagement* yang berdampak terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Istighfaroh (2018) kesimpulan yang diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui *employee engagement*.

### *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Employee Engagement*

Hasil uji mediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Dimana temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* dapat memediasi secara parsial pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

Temuan dalam penelitian ini yang mengndinasikan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik melalui bangunan kantor yang digunakan dalam bekerja mempertimbangkan faktor keselamatan, ruang kerja yang memungkinkan untuk bekerja dengan baik, tersedia peralatan kerja yang cukup memadai. Kemudian ventilasi di setiap ruang kerja untuk mendukung pencahayaan di setiap ruang kerja, serta Organisasi menyediakan alat pengatur suhu udara di setiap ruang kerja sehingga dapat menunjang aktivitas penyelesaian pekerjaan, sehingga hal ini dapat memberikan keterikatan pegawai dalam bekerja sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vivien Reni Ambarsari, Khuzaini dan Prijati (2021) dan oleh F. Dhian Rahma Thesiasari (2019) bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

### *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Employee Engagement*

Dari hasil uji mediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Dimana temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* dapat memediasi secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

Temuan dalam penelitian ini yang mengindinasikan bahwa dengan adanya kompensasi melalui Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai,

Organisasi memberikan insentif kepada setiap pegawai yang berprestasi, Tunjangan pegawai yang diberikan dapat mendukung untuk melakukan pekerjaan dengan baik, serta Tunjangan Hari Raya (THR) yang saya terima sesuai dengan harapan saya. Sehingga dengan adanya pemberian kompensasi maka semakin tinggi keterikatan pegawai pada pekerjaan sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vivien Reni Ambarsari, Khuzaini dan Prijati (2021) dan oleh F. Dhian Rahma Thesiasari (2019) bahwa *employee engagement* dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi secara signifikan terhadap peningkatan *employee engagement* pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. (2015). Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Edisi pertama. Yogyakarta: ANDI
- Abdul, Hakim, & Wuryanto. (2014). Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Peran Komunikasi dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. EKOBIS, 16 (1), 1-18
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Albrecht, S., Bredahl, E., & Marty, A. (2018). Organizational Resources, Organizational Engagement Climate, and Employee Engagement. Career Development International
- Alwi, Syafaruddin, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif, Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- An Rini Widyastuti dan Nanda Tri Adhi Erlangga, E.S (2021) Employee Engagement ditinjau dari Motivasi Kerja pada Pegawai. Pushid Jurnal LPPM Universitas AKI Semarang, Vol.1 No.1 (2021) ISSN : 2776/172X
- Akhter, Naeem, dkk. (2016). "Impact of Compensation Discrimination on Employee Performance in Engro Food Limited, Alhamd Food Limited, and Leader Industry Sahiwal of Pakistan". Vol.5 Issue 2
- Anitha J. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 63 Issue: 3, 308-323.
- Bakker, A. B, Schaufeli, W. B. (2017). Defining And Measuring Work Engagement : Bringing Calrity to the concept. In Bakker, A. B. & Leiter, M. P. Work

- Engagement A Handbook of Essential Theory and Research. New York : Psychology Press.
- Bayu Saptianingsih (2010) Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Bagian Produksi Karyawan PT Nyonya Meneer Semarang. Thesis (Under Graduates) UNNES Repository
- Brian Aprinto, Harri Kuswanda, Chamdilah Chosasih, (2016), Revolusi Human Capital, Transformasi Menuju Keunggulan Pelayanan, Jakarta, edisi Bahasa Indonesia
- Carlson, Dawn S., Upton, Nancy., Seaman, Samuel. (2006). "The Impact of Human Resource Practices and Compensation Design on Performance: An Analysis of Family-Owned SMEs" *Journal of Small Business Management: Vol 44, No 4*, pp. 531-543.
- Dian Widjayanto (2015) Pengantar Manajemen Cetakan pertama, Jakarta, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama
- Eko Widodo, Suparno. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fahmi, Irham. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Fred Luthans, (2016), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, Yogyakarta, Penerbit : Andi.
- Febriani, Ni Made Tina dan Ayu Desi Indrawati (2013) Pengaruh Motivasi, Kompensasi, serta Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Nichie Bali. *Jurnal Manajemen, Home > Vol.2 No.5 (2013) ISSN : 2302:8912*
- Fikri, Harry Theozard (2015) Hubungan Employee Engagement dengan Kinerja Perawat Rumah Sakit di Kota Pariaman. *Jurnal RAP. P-ISSN :2087:8699, E-ISSN: 2622: 6626.*
- Gallup. (2014). Employee Engagement Index Survey, Gallup Management Journal.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Semarang, Balai Pustaka. Undip.
- Ghozali, Imam dan Latan, Hengky. (2015). Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd Edition). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Cetakan Pertama, Yogyakarta, Penerbit : Laksana.
- Hakim (2019) Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Injakayu Terpadu Gunung Putih Bogor. *AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Edisi: vol. 2 no. 2 (2019) E-ISSN: 2620-6099, p-issn: 2620-7680*
- Henifah (2018) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedungbanteng Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma Vol. 6 No. 1 – Tahun 2018. ISSN :2337-778X*
- Kruse, Kevin (2012). What is Employee Engagement. [Online]. Tersedia : Error! Hyperlink reference not valid. engagement what and-why/ [05 September 2015].
- Lewa, K. Idham Eka. Dan Subowo. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Sinergi. Hal 129-140.*
- Little, B., & Little, P. (2006). Employee Engagement: Conceptual issues. *Journal of Organizational Cultures, Communications and Conflicts, 10(1), 111-120.*
- Lockwood, N.R. (2003). Work-life balance: Challenges and solutions. *Society for Human Resource Management Research Quarterly, Alexandria, VA.*
- Mahendro Sumardjo dan Priansa D. Junni. 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Martoyo Susilo, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kelima, cetakan ketiga, Yogyakarta, Penerbit : BPFE
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Jakarta, Salemba Empat
- Max Saleleng dan Agus Supandi Soegoto (2015) Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol.3 No.1 (2015)*
- Mehta, Neha P. & Chugan, Pawan K. (2013). The Impact of Visual Merchandising on Impulse Behavior of Consumer: A Case from Central Mall of Ahmedabad India 1(2). 76-82. *Horizon Research Publishing*
- Nawawi Hadari, (2015), Perencanaan Sumber Daya Manusia, Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif, cetakan ke-1, Yogyakarta, Penerbit : Gadjah Mada University Press.
- Nordin, Rashid, dkk. (2016). "The Influence of Compensation Practice on Performance of Enforcement employees". *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship. Vol.1: no:2*
- Nuraini T. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia, Pakanbaru, Penerbit : Yayasan Aini Syam
- Nitisemito. S. Alex, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta, Penerbit : Rineka Cipta.
- Mangkunegara. Anwar Prabu (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosda Karya, Bandung.

- Pranitasari, Diah, Rieka Nuriandini dan Lilik Triannah (2012) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement (Studi kasus pada PT. Summarecon Agung, Tbk) Artikel
- Rachmawati Ike Kusdyah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : ANDI
- Rahayu, VT. Ariyani, V. dan IS Kurniawan (2013) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN Cabang Madiun. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi, Vol.1 No.1 (2013)
- Robinson, D., Perryman, S. & Hayday, S. (2014). The Drivers of Employee Engagement Report 408. UK: Institute for Employment Studies
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, Yrama Widya
- Rivai, Veithzal dan Sagala. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo..
- Saks, A. M. (2016). Employee Engagemet: Antecedents and Consequences. Journal of Managerial Pshycology, 21(7), 600-619. Schiemann, W. A. (2011). Aligment Capability Engagement. Jakarta: PPM Manajemen
- Saptutyingsih Endah dan Esty Setyaningrum (2020) Penelitian Kuantitatif Metode dan Alat Analisis Dilengkapi Dengan Contoh Proposal Penelitian, cetakan pertama, Yogyakarta, Gosyen
- Schaufeli, W. B. (2013). What is Engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), Employee Engagement in Theory and Practice. London: Routledge
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Cetakan Kesatu, Penerbit : Bandung Refika Aditama
- Sembiring, Masana. (2017) Budaya & Kinerja Organisasi : Perspektif Organisasi Pemerintah. Bandung : Fokus Media.
- Siddhanta, A. and Roy, D. (2010). Employee Engagement Engaging The 21st Century Workforce. Asian Journal Of Management Research ISSN: 2229-3795.
- Sihombing Sarinah, dkk. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Jakarta, Penerbit : In Media
- Simamora, Henry (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Gramedia.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sunyoto Danang, (2015), Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset. Yogyakarta. Penerbit : CAPS (Center of Academic Publishing Service)
- , (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno & Priansa, D., (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sutisna. (2008). Analisis Hubungan Motivasi Kerja Dengan Etos Kerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Fakultas Pertanian IPB). Bogor: IPB
- Syarifudin. (2005). Administrasi Pembiayaan Pendidikan. Bandung: Pustaka.
- Tegar, Nanang. (2019). Manajemen SDM dan Karyawan Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Quadrant.
- Vivien Reni Ambarsari, Khuzaini dan Prijati (2021) Employee Engagement Memediasi Pengaruh Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ekonomi Keuangan dan Manajemen Vol.17, No.2 (2021)
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yusuf, Rika, M, Rita, N. Taroreh dan Genita, G.Lumintang (2019) Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi, Home> Vol.7 No.4 (2019) ISSN 2303-1174