

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang penting dalam perusahaan atau merupakan salah satu kunci bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan kesuksesannya. Pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana apabila SDM menunjukkan performa kerja yang baik, untuk itu perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal di masing-masing karyawan yang berupa sifat dan kemampuan seseorang, maupun dari faktor eksternal yaitu lingkungan kerja organisasinya.

Perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan dapat disebut dengan *employee engagement*. Perusahaan dengan karyawan yang *engaged* memiliki retensi karyawan yang tinggi hasil dari menurunnya *turn over* karyawan, mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan, meningkatkan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan dan kepuasan pelanggan (Markos, 2010).

Employee engagement adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Kruse 2012). Karyawan yang *engaged* memiliki keyakinan

dan mendukung tujuan organisasi, memiliki rasa memiliki, merasa bangga terhadap organisasi dimana dia bekerja dan mempunyai keinginan untuk berkembang dan bertahan dalam organisasi (Bakker and Leiter, 2010).

Employee engagement sendiri merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta (Mercer, dikutip oleh Carpenter & Wyman, 2007:1). Lebih lanjut, Mercer (dikutip oleh Carpenter & Wyman, 2007:1) menyatakan *employee engagement* dianggap sebagai sesuatu yang dapat memberikan perubahan pada individu, tim dan perusahaan.

Employee engagement merupakan salah satu dari faktor *human capital* yang akan membawa pada keberhasilan jika dapat dikelola dengan baik secara konsisten. Schiemann (2011:30) mengartikan *engagement* (keterikatan) sebagai energi atau motivasi dari karyawan untuk membantu organisasi tersebut mencapai tujuannya. Marciano dalam (Akbar, 2013) menambahkan bahwa *employee engagement* ini dihubungkan dengan beragam konsekuensi bisnis yang lebih besar, misalnya lebih gigih dalam berupaya, kinerja yg lebih cepat, kualitas yang lebih tinggi dan turnover yang menurun. Jika dikaitkan dengan konsekuensi pribadi termasuk didalamnya berkurangnya tingkat stres dan konflik, kesehatan yang lebih baik dan kepuasan yang lebih besar. Keterikatan dianggap sebagai elemen penting yang melekat pada tenaga kerja yang sehat.

Schiemann (2010:41) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* melebihi karyawan yang sudah puas atau sekedar berkomitmen kepada suatu perusahaan. Keterikatan ini dapat mencakup advokasi (pembelaan) terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Schiemann (2011:221) mengatakan bahwa secara garis besar terdapat 3 komponen utama dari *engagement* yaitu kepuasan, komitmen dan advokasi. Ketika seorang karyawan telah merasa terikat terhadap perusahaan maka karyawan tersebut akan merasa puas dan dapat berkomitmen terhadap perusahaan serta memberikan upaya extra untuk kemajuan perusahaan atau bahkan merekomendasikan tempat kerjanya.

Konsep modal sosial (*social capital*) sedang berkembang saat ini. Berkembangnya konsep ini didasari pemahaman bahwa modal sosial akan berpengaruh pada kinerja. Hal ini didukung beberapa riset yang menunjukkan adanya pengaruh modal sosial pada beberapa ukuran kinerja seperti: kompensasi eksekutif (Belliveau, O'Reilly, & Wade, 1996), kualitas modul kuliah (Chua, 2002), kemajuan karir (Gabby & Zuckerman, 1998), adopsi pengetahuan (Kraatz, 1998), kelangsungan hidup organisasi (Pennings, Lee, & Witteloostuijn, 1998), inovasi dalam organisasi (Tsai & Ghoshal, 1998), dan keuntungan ekonomi (Uzzi, 1997) (Prajogo, 2003).

Sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan memiliki keanekaragaman yang cukup tinggi menjadi salah satu bentuk modal yang sekarang ini mulai mendapat perhatian lebih dari para praktisi manajemen dan perusahaan-perusahaan, terutama perusahaan yang

menginginkan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensinya yaitu modal sosial. Eksistensi modal sosial pegawai menjadi penting karena mempengaruhi kinerja pegawai yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi (Akdere, 2005). Bangunan hubungan sosial yang didasari dengan kepercayaan sehingga membangkitkan semangat kebersamaan (solidaritas sosial) yang tinggi sehingga berdampak positif pada peningkatan kesejahteraan ekonomi dan pembangunan (Mashud, 2010 dalam Parwitaningsih dan Darmayanti, 2010). Keberadaan modal sosial dapat menumbuhkan suatu perilaku positif dalam organisasi yang dapat mendorong individu untuk berperilaku lebih demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Cohen & Prusak (2001) modal sosial adalah kumpulan hubungan aktif di antara manusia: rasa percaya, saling pengertian, kesamaan nilai dan perilaku yang mengikat anggota dalam jaringan kerja yang memungkinkan adanya kerjasama. Narayan dan Pritchett (1999) menemukan bahwa modal sosial dalam bentuk kepercayaan atau ikatan sosial memainkan peranan penting dalam mengurangi kemiskinan. Kemampuan ini dimungkinkan karena modal sosial dilahirkan dari bawah, tidak bersifat hierarkhis dan berdasarkan pada interaksi saling menguntungkan (Soeharto, 2005). Namun, modal sosial dapat ditingkatkan atau dihancurkan melalui kebijakan publik (Cox, 1994; Onyx, 1996).

Fukuyama (1995) dalam Supriyono (2010) mendefinisikan modal sosial sebagai serangkaian nilai-nilai atau norma-norma informal yang dimiliki

bersama di antara para anggota suatu kelompok yang memungkinkan terjalannya kerja sama di antara mereka. Sejalan dengan Fukuyama, Partha dan Ismail S. (1999) dalam Supriyono (2010) mendefinisikan modal sosial sebagai hubungan-hubungan yang tercipta dan norma-norma yang membentuk kualitas dan kuantitas hubungan sosial dalam masyarakat dalam spectrum yang luas, yaitu sebagai perekat sosial (social glue) yang menjaga kesatuan anggota kelompok secara bersama-sama. Dimensi modal sosial menurut Nahapiet dan Ghosal (1998) yaitu structural, kognitif dan relasional, selanjutnya lebih rinci sebagai berikut :

1). Dimensi Struktural

Dimensi struktural adalah pola hubungan-hubungan antara perilaku jejaring dan dapat dianalisa dari pandangan ikatan jejaring dan stabilitas jejaring. Jejaring ikatan sosial pelaku menciptakan kesempatan bagi transaksi modal sosial. Dimensi struktural modal sosial para karyawan selalumelakukan tegur sapa, menjaga hubungan baik dan melibatkan diri pada setiap kegiatan.

2). Dimensi Kognitif

Dimensi kognitif mempresentasikan sumber daya yang memberikan makna dan pemahaman antar anggota jejaring (Nahapiet & Ghosal, 1998). Dua sisi dari dimensi ini saling berbagi kesamaan tujuan dan kultur antar anggota. Tujuan mewakili tingkat di mana anggota jejaring berbagi pemahaman dan pendekatan yang sama dalam pencapaian tindakan-tindakan dan hasil yang diinginkan jejaring. Pegawai selalu menjaga

kebersamaan, mempunyai pemahaman yang sama tentang visi organisasi, mempunyai pemahaman yang sama tentang perilaku pimpinan dan terbiasa berbicara santai saat jam istirahat.

3). Dimensi Relasional

Dimensi relasional memfokuskan pada peran ikatan langsung antar perilaku dan hasil interaksi rasional, sebagai lawan structural. Karyawan membantu teman jika kesulitan, percaya teman kerja akan menepati janji dan percaya dengan kemampuan rekan kerja.

Penelitian Stam dan Elfring (2008) memfokuskan peran jejaring intra dan ekstra industri sebagai salah satu unsur pembentuk modal sosial. Penelitian ini membuktikan bahwa modal sosial merupakan media mediasi yang memperkuat hubungan antara orientasi entrepreneur dengan kinerja. Nahapiet dan Ghoshal (1998) menyatakan bahwa indikator untuk modal sosial yaitu dimensi struktural, relasional dan kognitif. Hasil penelitian Wahyuningrum (2013) memperlihatkan bahwa modal insani dan modal sosial memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pada UKM kerajinan di Depok. Kedua penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh modal insani atau modal sosial.

Kompensasi adalah faktor yang penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. (Robert L.Mathis, John H.Jackson, 2002:118).

Kompensasi sangat penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan dan kompensasi dapat mempengaruhi semangat dan gairah

kerja karyawan. Dalam hal ini perusahaan harus dapat memberikan kompensasi yang tepat bagi karyawannya supaya tujuan perusahaan dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Penelitian yang dilakukan Warsidi (2004) mendukung bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kompensasi merupakan “istilah luas berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi” (Simamora, 2004:541). Kompensasi akan mempunyai arti berbeda bagi orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi.

Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga membentuk sistem yang baik. Secara khusus Davis

dan Werther (1996) dalam Sigit (2010) menguraikan tujuan pemberian kompensasi antara lain :

- Memperoleh personil yang berkualifikasi
- Mempertahankan karyawan yang ada
- Menjamin keadilan
- Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
- Mengendalikan biaya
- Mengikuti aturan hukum

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.

Anoki (2010) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian

tersebut sejalan dengan yang dilakukan oleh Bayu (2010) yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2005:9). Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, MODAL SOSIAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSPPS BMT BAHTERA KOTA PEKALONGAN”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dalam rangka menciptakan kinerja karyawan menjadi baik dalam suatu perusahaan, maka perlu diperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan faktor-faktor yang berdampak terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen, kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, kompensasi, *employee engagement*, disiplin kerja, modal sosial dan pengawasan.

1.3. Pembatasan Masalah

Dalam pembahasan suatu masalah perlu adanya pembatasan terhadap masalah yang akan diteliti. Hal ini untuk menghindari terlalu banyaknya masalah dalam pembahasan dan mengingat terbatasnya waktu dan kemampuan peneliti, maka penelitian ini hanya dibatasi pada faktor *employee enegegment*, modal sosial dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana pengaruh *employee engagement*, modal sosial dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan?
- b. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan?
- c. Bagaimana pengaruh modal sosial terhadap kinerja karyawan?
- d. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
- e. Manakah diantara *employee engagement*, modal sosial dan kompensasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- f. Seberapa besar pengaruh *employee engagement*, modal sosial dan kompensasi terhadap kinerja karyawan?

1.5. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement*, modal sosial dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh modal sosial terhadap kinerja karyawan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis *employee engagement*, modal sosial dan kompensasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh *employee engagement*, modal sosial dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.6. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Perusahaan

Memberi masukan bagi manager perusahaan dalam setiap pengambilan keputusan terutama yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

- b. Bagi Akademis

Sebagai bahan masukan untuk menambah keragaman khasanah bacaan dalam meningkatkan pengetahuan maupun wawasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

Suatu penelitian memerlukan masukan dari beberapa penelitian terdahulu yang dapat mempermudah arahan kerja dari suatu penelitian. Masukan tersebut dapat berupa teori-teori yang digunakan, maupun pendapat dari peneliti tersebut yang telah diuji dalam penelitiannya untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan, relevansi antara variabel-variabel yang digunakan atau alat analisis statistiknya.

Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai rujukan untuk penelitian ini adalah : Penelitian yang dilakukan oleh Anton Rustono dan M. Fattah Akbary (2014) dalam judul penelitian “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (DAPEN) Telkom Bandung“, hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nabilah Ramadhan dan Jafar Sembiring (2014) dalam judul penelitian “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk”, hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan total pengaruh 76,6 % yang berarti pengaruhnya sangat kuat.

Penelitian yang dilakukan oleh Yosua Jaya Edi, Haris Maupa dan Hosea (2013) dalam judul penelitian “Pengaruh Modal Sosial dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Medis di RSUD Kabupaten Kepulauan Talaud”, hasil penelitian menunjukkan bahwa modal sosial dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Kabupaten Kepulauan Talaud.

Penelitian yang dilakukan oleh Layla Khoirrini dan Lindawati Kartika (2014) dalam judul penelitian “Pengaruh Modal Insani dan Modal Sosial Terhadap Kinerja (Studi Kasus Usaha kecil dan Menengah (UKM) Makanan dan Minuman Kota Bogor”, hasil penelitian menunjukkan bahwa modal insani dan modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja .

Penelitian yang dilakukan oleh Sony Faristadi (2006) dalam judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batik Wiro Kuto”, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.

Untuk lebih jelasnya, ringkasan hasil-hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut :

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Anton Rustono dan M. Fattah Akbary (2014). Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (DAPEN) Telkom Bandung	<i>Employee Engagement</i> dan Kinerja	Analisis Regresi dan Koefisien Determinasi	Menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedang besarnya pengaruh 65,1%
2.	Nabilah Ramadhan dan Jafar Sembiring (2014). Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk	<i>Employee Engagement</i> dan Kinerja	Analisis deskriptif dan analisis jalur (PATH analysis)	Menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan total pengaruh 76,6%
3.	Yosua Jaya Edy, Haris Maupa dan Hosea (2013). Pengaruh Modal Sosial dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Medis di RSUD Kabupaten Kepulauan Talaud.	Modal Sosial, Budaya Organisasi dan Kinerja	Structural Equation Modeling (SEM)	Menunjukkan bahwa modal sosial dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Kabupaten Kepulauan Talaud.
4.	Layla Khoirrini dan lindawati Kartika (2014). Pengaruh Modal Insani dan Modal Sosial Terhadap Kinerja (Studi	Modal Insani, Modal Sosial dan Kinerja	Analisis Deskriptif, structural Equation Modelling (SEM) dan Partial Least	Menunjukkan bahwa modal insani dan modal sosial berpengaruh positif dan signifikan

	Kasus Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Makanan dan Minuman Kota Bogor.		Square (PLS)	terhadap kinerja
5.	Soni Faristady (2006). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batik Wiro Kuto	Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja	Analisis Regresi Berganda, Uji F dan Uji t	Menunjukkan ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja baik secara simultan dan secara parsial.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang didapatkan oleh suatu organisasi baik organisasi yang bersifat *profit oriented* ataupun *non profit oriented* yang biasanya didasarkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2010:2). Moehariono (2009:61) mendefinisikan kinerja atau *performance* sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif ataupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas tanggung jawab masing-masing, dalam mencapai upaya tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mangkunegara (2005:67), mengatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Sejalan dengan Mangkunegara, Rivai & Sagala (2009:548) mendefinisikan kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kempuan.

Mangkunegara (2000:67), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Hasibuan (2005), dalam Sherley (2012), menjelaskan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Faktor-faktor kinerja karyawan menurut Hasibuan (2005), yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Modal Sosial dengan Kinerja Karyawan.

Menurut Mas'ud (2004), kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) sikap

kooperatif. Gibson (1997) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas dan kuantitas. Kualitas kerja dinilai dari tanggung jawab dan inisiatif yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, sedangkan kuantitas kerja dapat dinilai dari target capaian kerja dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Kualitas pekerjaan meliputi pelaksanaan tugas sesuai prosedur, ketelitian, ketrampilan, dan penerimaan keluaran. Kuantitas pekerjaan meliputi target pekerjaan, ketepatan waktu dan kontribusi.

Inisiatif para pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, sangat mempengaruhi hasil kerja. Semakin tinggi daya inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya maka hasil kerja juga optimal (Gibson, 1997). Menurut Dessler (2000) sebagaimana dikutip Dimas (2012) ada lima faktor dalam penilaian kerja yang populer yaitu prestasi pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kepemimpinan, kedisiplin dan komunikasi.

Adapun Fautisno Cardoso Gomes (2010:142) mengemukakan bahwa dimensi dari kinerja karyawan sebagai berikut:

1. *Quantity of works* (kuantitas kerja)
2. *Quality of work* (kualitas kerja)
3. *Job knowledge* (pengetahuan atas pekerjaan)
4. *Creativeness* (kreatifitas)
5. *Coorporation* (kerja sama)

6. *Dependability* (kesadaran diri)
7. *Initiative* (inisiatif)
8. *Personal qualities* (kualitas pribadi)

2.2.2. Employee Engagement

Schiemann (2011:211) mendefinisikan *employee engagement* dapat berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama tempat perusahaan, hal ini mencakup kerelaan mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya.

Secara umum *employee engagement* didefinisikan sebagai “*the harnessing of organizational members selves to their work roles in engagement people employ and express themselves physically, cognitively and emotionally during role performances*”. (Kahn dalam Saks, 2006) Robinson et al (dalam Markos & Sridevi, 2010) mengatakan bahwa "karyawan yang terikat (*engaged*) sadar akan konteks bisnis perusahaan dan bekerja dengan koleganya untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya untuk keuntungan bagi perusahaannya. Perusahaan harus bekerja untuk mengembangkan hubungan dua arah antara perusahaan dan pegawainya". Kesadaran bisnis ini yang membuat karyawan memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan untuk kemajuan dari perusahaannya.

Dari pengertian-pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa *employee engagement* adalah sebuah rasa antusias dalam bekerja dan kerelaan untuk mengadvokasikan perusahaannya serta karyawan menghadirkan dimensi fisik, kognitif dan emosional ketika bekerja.

Tipe *Employee Engagement*

Terdapat 3 tipe karyawan yang berbeda, berdasarkan *Gallup the Consulting Organization* (sumber: www.businessjournal.gallup.com), yaitu:

1. *Engaged*

Seorang karyawan dikatakan "*Engaged*" ketika mereka bekerja dengan *passion* mereka dan merasakan sebuah hubungan yang kuat dengan perusahaan tempat ia bekerja. Mereka dapat menciptakan inovasi dan menggerakkan organisasi kedepan.

2. *Not Engaged*

Seseorang karyawan dikatakan "*Not engaged*" ketika mereka melewati hari kerjanya seperti "*sleepwalking*" atau hanya menghadirkan fisiknya namun pikirannya tidak tertuju pada pekerjaannya. Mereka hanya menggunakan waktu dalam pekerjaannya, tidak menggunakan energi atau *passion* mereka.

3. *Actively Disengaged*

Seorang karyawan dikatakan "*actively disengaged*" ketika mereka merasa tidak senang dengan pekerjaannya, bahkan mereka berusaha

menutupi ketidaksenangannya. Setiap harinya, kinerja yang dihasilkan akan berbeda dengan teman kerjanya yang terikat (*engaged*).

Karakteristik *Employee Engagement*

Dalam mengukur *employee engagement*, diperlukan alat ukur atau indikator yang menjadi ukuran untuk *employee engagement*. Menurut Schaufeli & Bakker (dalam Akbar, 2013) terdapat 3 karakteristik dalam *employee engagement*, diantaranya yaitu :

1. *Vigor*. dikarakteristikan dengan tingkatan energi yang tinggi serta ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan.
2. *Dedication*. dikarakteristikan dengan rasa antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.
3. *Absorption*. dikarakteristikan dengan berkonsentrasi penuh dalam pekerjaan dan senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan, sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat.

Berdasarkan definisi diatas, dikembangkan sebuah alat ukur untuk mengukur aspek-aspek dari *vigor*, *dedication* dan *absorption* yang disebut *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* (Schaufeli & Bakker, 2004). *Vigor* dinilai dari 6 pertanyaan yang mengacu kepada tingginya energi dan ketahanan, kemauan berusaha lebih, tidak mudah lelah dan kegigihan dalam menghadapi kesulitan, diantaranya adalah :

1. *At my work, I feel bursting with energy*
2. *At my job, I feel strong and vigorous*
3. *When I get up in the morning, I feel like going to work*
4. *I can continue working for very long periods at a time*
5. *At my job, I am very resilient, mentally*
6. *At my work I always persevere, even when things do not go well*

Dedication dinilai dari 5 item pertanyaan yang mengacu pada signifikansi dalam kerja, rasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan, dan rasa terinspirasi dan tertantang oleh pekerjaan yang dilakukannya, diantaranya adalah :

1. *I find the work that I do full of meaning and purpose*
2. *I am enthusiastic about my job*
3. *My job inspires me*
4. *I am proud of the work that I do*
5. *To me, my job is challenging*

Absorption diukur dari 6 item pertanyaan yang mengacu pada totalitas dan rasa senang ketika bekerja dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan lupa akan apapun yang ada di sekitar, diantaranya adalah :

1. *Time flies when I'm working*
2. *When I am working, I forget everything else around me*
3. *I feel happy when I am working intensely*
4. *I am immersed in my work*

5. *I get carried away when I'm working*

6. *It's difficult to detach my self from my job*

Pegawai yang memiliki tingkat *engagement* tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi terhadap organisasi sehingga akan berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan dan cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan (Schaufeli & Bakker, 2003). *Employee engagement* didefinisikan oleh Kahn (1990) sebagai upaya dari anggota organisasi untuk mengikatkan diri mereka dengan perannya di pekerjaan. Dalam kondisi ini, orang akan melibatkan dan mengekspresikan dirinya secara fisik, secara kognitif dan secara emosional selama ia sedang memainkan peran kerjanya. Dalam terminologi "*employee engagement*" yang diperkenalkan oleh Gallup, *engagement* diartikan sebagai status "keterikatan" (dalam arti positif) seorang karyawan terhadap lingkungan kerja atau perusahaan tempatnya bekerja. Keterlibatan karyawan adalah sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi dan nilai organisasi. Kahn (1990) menyimpulkan bahwa faktor yang penting untuk memahami kondisi *Engagement* atau *disengagement* dari seorang karyawan di tempat kerja terdiri atas: (1) Rasa bermakna, (2) Keamanan / rasa aman dan (3) Ketersediaan dukungan di tempat kerja.

2.2.3. Modal Sosial

Hanifan (1916), yang membicarakan faktor substansi dalam kehidupan masyarakat yang nyata antara lain berupa niat baik, rasa simpati, perasaan persahabatan, dan interaksi sosial yang membentuk sebuah unit sosial. Bell dan Kilpatrick (2000:10), modal sosial merupakan salah satu bentuk modal karena terdapat sumberdaya atau aset yang dapat diinvestasikan dan di masa akan datang diharapkan menghasilkan, yang dapat digunakan untuk beragam tujuan. Lin (2001), modal sosial pada tingkat individual adalah kemampuan individu mengakses dan memanfaatkan sumberdaya yang melekat dalam jaringan sosial untuk pencapaian tujuan tertentu. Fukuyama (1995), merumuskan modal sosial dengan mengacu kepada norma-norma informal yang mendukung kerjasama antara individu dan kapabilitas yang muncul dari prevalensi kepercayaan dalam suatu masyarakat atau di dalam bagian-bagian tertentu dari masyarakat. Maurer dan Ebers (2006), modal manusia adalah kemampuan yang memberikan kesempatan bagi perusahaan dan kelompok untuk cara informasi, pengetahuan, dan modal yang ada di jaring sosial mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi modal sosial menurut Hanifan (1916), yaitu niat baik, rasa simpati, perasaan persahabatan, dan interaksi sosial. Bell dan Kilpatrick (2000:10), yaitu: rasa saling percaya, resiprositas, kewajiban dan harapan serta adanya rasa kebersamaan dan kepedulian terhadap orang lain. Lin (2010), yaitu jaringan sosial dan individu yang terlibat.

Maurer dan Ebers (2006), mencakup nilai, norma-norma, perilaku, keyakinan dan motivasi kolaboratif. Fukuyama (1995), mencakup hubungan-hubungan yang tercipta dan norma-norma yang membentuk kualitas dan kuantitas hubungan sosial. Keterlibatan Kerja Robinowitz dan Hall (1982), mendefinisikan keterlibatan kerja kedalam dua kategori. Pertama, keterlibatan kerja dipandang sebagai suatu *performance self-esteem contingency*, di mana menurut definisi ini keterlibatan kerja adalah tingkat sampai sejauh mana harga diri (*self-esteem*) individu dipengaruhi oleh tingkat performansinya ketika bekerja. Robbins (2003), keterlibatan kerja mempunyai definisi yaitu derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Keterlibatan kerja menurut Sashkin (1984), didefinisikan sebagai suatu proses partisipasi yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan yang dirancang untuk meningkatkan komitmen bagi kesuksesan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja menurut Robinowitz dan Hall (2002), yaitu keterlibatan kerja sebagai karakteristik personal, keterlibatan kerja sebagai karakteristik situasional, keterlibatan kerja sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan.

Bersadar pada parameter diatas, beberapa indikator kunci yang dapat dijadikan ukuran modal sosial antara lain (Spellerber, 1997; Suharto 2005):

1. Perasaan saling memiliki
2. Rasa saling percaya
3. Kerjasama dalam mencapai tujuan
4. Harapan yang ingin di capai di masa depan

2.2.4. Kompensasi

2.2.4.1. Pengertian kompensasi

Ada beberapa pengertian kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli antara lain yaitu :

1. Kompensasi adalah salah satu tugas paling kompleks, tetapi juga merupakan salah satu aspek yang paling baik bagi karyawan maupun organisasi (T. Hani Handoko, 2001:155).
2. Kompensasi adalah uang dan jaminan kepada pegawai sebagai penukar pekerjaan mereka. Kompensasi meliputi balas jasa yang berupa uang, barang, jaminan yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk organisasi (Umi Sukamti, 1990:228).
3. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Henry Simamora, 1997:540)

Dari pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi selain berupa upah atau jasa juga berupa tunjangan atau fasilitas yang dinilai dengan uang serta diberikan secara tetap oleh perusahaan kepada tenaga kerjanya.

Kompensasi merupakan masalah yang sangat penting karena dengan adanya pemberian kompensasi yang baik akan mendorong minat seseorang untuk menjadi karyawan dari suatu perusahaan tertentu. Kompensasi tidak sama dengan upah meskipun upah merupakan bagian dari kompensasi. Kompensasi yang sesuai dan tepat, mempunyai pengaruh yang besar terhadap semangat dan gairah kerja karyawan, sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2.2.4.2. Faktor yang mempengaruhi kompensasi.

Menurut AA Anwar Prabu Mangkunegara (2001:84) Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

a. Pemerintah

Dengan peraturan pemerintah, perusahaan dapat menentukan besar kecilnya gaji sesuai dengan standar UMR yang ditetapkan pemerintah.

b. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja.

Dalam hal ini tenaga kerja yang mempunyai ketrampilan dan keahlian dalam bidang tertentu dan sangat diperlukan oleh perusahaan, maka upah cenderung tinggi dan bagi tenaga yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung turun atau rendah.

c. Standard dan biaya hidup pegawai.

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standard dan biaya hidup pegawai. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan

keluarganya, maka pegawai akan merasa aman dan puas. Dengan biaya hidup yang tinggi, maka upah cenderung tinggi.

d. Ukuran dan perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Jika perusahaan tergolong perusahaan besar dengan tingkat pendidikan karyawan yang tinggi maka perusahaan akan membayar upah yang tinggi.

e. Dalam hal kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Jika kondisi pasar saat ini kurang stabil maka upah karyawan akan cenderung turun.

f. Kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Dalam hal ini jangan sampai menentukan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.2.4.3. Kompensasi dan karakteristik-karakteristiknya.

Terdapat lima karakteristik yang harus dimiliki oleh kompensasi apabila kompensasi dikehendaki secara optimal dan efektif dalam mencapai tujuan-tujuannya. Karakteristik-karakteristik tersebut adalah :

1. Arti penting

Sebuah imbalan tidak bakal dapat mempengaruhi apa yang dilakukan oleh orang-orang, atau bagaimana perasaan mereka jika hal tersebut tidak penting bagi mereka. Adanya rentang perbedaan yang luas diantara orang-orang jelaslah mustahil mencari imbalan apapun yang penting bagi setiap orang di dalam organisasi. Dengan demikian, tantangan dalam merancang sistem imbalan adalah mencari imbalan-imbalan yang sedapat mungkin mendekati kisaran para karyawan dan menerapkan berbagai imbalan-imbalan guna meyakinkan bahwa imbalan-imbalan yang tersedia adalah penting bagi semua tipe individu yang berbeda di dalam organisasi.

2. Fleksibilitas

Jika sistem imbalan disesuaikan dengan karakteristik-karakteristik unik dari anggota-anggota individu, dan jika imbalan-imbalan disediakan tergantung pada tingkat kinerja tertentu, maka imbalan-imbalan memerlukan beberapa tingkat fleksibilitas. Fleksibilitas imbalan merupakan persyaratan yang perlu untuk merancang sistem imbalan yang terkait dengan individu-individu.

3. Frekuensi

Semakin sering suatu imbalan dapat diberikan, semakin besar potensi daya gunanya sebagai alat yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu imbalan-imbalan yang sangat didambakan adalah imbalan-

imbalan yang dapat diberikan dengan sering tanpa kehilangan arti pentingnya.

4. Visibilitas

Imbalan-imbalan mestilah betul-betul dapat dilihat jika dikehendaki supaya kalangan karyawan merasakan adanya hubungan antara kinerja dan imbalan-imbalan. Imbalan-imbalan yang kelihatan (*visible*) memiliki keuntungan tambahan karena mampu memuaskan kebutuhan-kebutuhan karyawan akan pengakuan dan penghargaan.

5. Biaya

Sistem kompensasi nyata sekali tidak dapat dirancang tanpa pertimbangan yang diberikan terhadap biaya imbalan-imbalan yang tercakup. Jelasnya, semakin rendah biayanya, semakin diinginkan imbalan tersebut dari sudut pandang organisasi. Imbalan berbiaya tinggi tidak dapat diberikan sesering imbalan berbiaya rendah, dan karena sifat mendasar biaya yang ditimbulkannya, imbalan berbiaya tinggi mengurangi efektivitas dan efisiensi.

2.3. Kerangka Pemikiran

Hubungan *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan

Keterlibatan adalah membangun motivasi yang dapat diberikan oleh karyawan di tempat kerja. Keterlibatan karyawan pada dasarnya merupakan konsep motivasi yang mewakili alokasi aktif sumber daya pribadi terhadap tugas yang terkait dengan peran kerja (Christian et al,

2011). Ketika karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka, mereka meningkatkan terjadinya perilaku yang mempromosikan fungsi efisien dan efektif organisasi serta kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Markos & Sridevi (2010) menemukan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis 3. H3 : *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

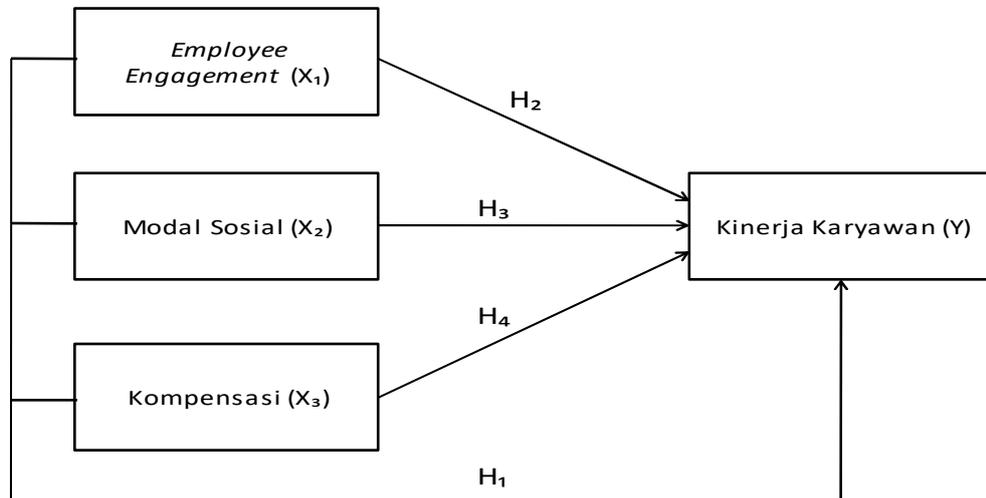
Hubungan Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Cohen dan Prusak L (2001), modal sosial adalah sebagai setiap hubungan yang terjadi dan diikat oleh suatu kepercayaan (*trust*), saling pengertian (*mutual understanding*), dan nilai-nilai bersama (*shared value*) yang mengikat anggota kelompok untuk membuat kemungkinan aksi bersama dapat dilakukan secara efisien dan efektif. Pegawai yang selalu melakukan tegur sapa, menjaga hubungan baik, melibatkan diri pada setiap kegiatan, selalu menjaga kebersamaan, mempunyai pemahaman yang sama tentang visi organisasi, teman membantu jika ada kesulitan, dan percaya dengan kemampuan rekan kerja. Hal ini akan memberikan semangat dan dorongan pegawai untuk aktif bekerja sehingga kinerjanya dapat dicapai dengan baik (Nahapiet dan Ghosal, 1998). Hasil penelitian terdahulu oleh Pujiastuti (2012) menyatakan bahwa modal sosial mempunyai pengaruh dan hubungan positif dengan kinerja organisasi.

Sehingga dapat dirumuskan hipotesis 4. H4 : Modal Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Bagi perusahaan, karyawan merupakan salah satu sumber daya yang amat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, bagi karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan merupakan salah satu tempat yang dapat memuaskan kebutuhannya. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama. Anoki (2010) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan yang dilakukan oleh Bayu (2010) yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.



2.4. Hipotesis

H₁ : Ada pengaruh yang signifikan antara *employee engagement*, modal sosial dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Ada pengaruh yang positif dan signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Ada pengaruh yang positif dan signifikan modal sosial terhadap kinerja karyawan.

H₄ : Ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian studi kasus, yaitu dengan melakukan penelitian secara langsung ke perusahaan untuk mengetahui kasus tentang pengaruh *employee engagement*, modal sosial dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan penelitian korelasional yaitu melalui analisa regresi linier berganda yang mencari pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

2. Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada KJKS BMT Bahtera Kota Pekalongan, dengan objek penelitian karyawan KJKS BMT Bahtera yang beralamat di Jl. Setono Pekalongan.

3. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini digunakan varabel-variabel independent yaitu *employee engagement* (X1) modal sosial (X2) dan kompensasi (X3) dan variabel dependent yaitu kinerja (Y), yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Indikator-indikatornya sebagai berikut (Fautisno Cardoso Gomes (2010:142) :

1. Kualitas kerja (proses kerja dan hasil kerja)
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu (waktu penyelesaian dan koordinasi kerja)
4. Bertanggung jawab

b. *Employee engagement* adalah perasaan yang positif dan antusias karyawan terhadap pekerjaan atau komitmen emosional karyawan terhadap perusahaan

Indikator-indikatornya sebagai berikut (Schaufeli & Bekker (dalam Akbar, 2013) :

1. *Vigor* : dikarakteristikan dengan tingkatan energi yang tinggi serta ketangguhan mental ketika bekerja serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan.
2. *Dedication* : dikarakteristikan dengan rasa antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan.
3. *Absorption* : dikarakteristikan dengan berkonsentrasi penuh dalam pekerjaan dan senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan, sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat.

- c. Modal sosial adalah kumpulan hubungan aktif di antara manusia.

Indikator-indikatornya sebagai berikut (Spellerber, 1997, Suharto 2005) :

- 1 Perasaan saling memiliki
- 2 Rasa saling percaya
- 3 Kerjasama dalam mencapai tujuan
- 4 Harapan yang ingin di capai di masa depan

- d. Kompensasi adalah imbalan-imbalan *financial* yang diterima karyawan dari perusahaan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Indikator-indikatornya sebagai berikut (Henry Simamora, 1997:228) :

1. Sistem pemberian gaji
2. Upah/gaji yang diberikan perusahaan dibandingkan dengan perusahaan yang lain lebih baik
3. Adanya bonus/imbalan jasa diluar gaji pada karyawan yang lembur dan tidak pernah absen
4. Pemberian hadiah terhadap karyawan yang disiplin dan berprestasi
5. Pemberian tunjangan kesehatan,kesejahteraan dan tunjangan hari raya yang memadai

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan objek yang karakteristiknya hendak diteliti (Mc. Maryati, 2005).

Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan (Kantor Pusat) yang beralamat di Jl. Dr Sutomo Mega Grosir MM Blok A 10 Pekalongan yang berjumlah 30

karyawan. Hal ini berdasarkan sebuah pendapat yang menyebutkan bahwa penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total atau sensus atau penelitian populasi (Mc. Maryati, 2005).

3.3. Metode Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Adapun data primer yang dibutuhkan peneliti ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada responden yang berkaitan dengan *employee engagement*, modal sosial dan kompensasi. Jawaban dari responden diklasifikasikan sebagai berikut :

Sangat Setuju	: Skor 5
Setuju	: Skor 4
Kurang Setuju	: Skor 3
Tidak Setuju	: Skor 2
Sangat Tidak Setuju	: Skor 1

2. Teknik Pengumpulan Data

- a. Kuesioner yaitu mengumpulkan data dari responden dengan mengajukan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti kepada responden untuk diisi.
- b. Observasi yaitu dengan cara melihat dan mengadakan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti.

3.4. Teknik Analisis

Analisis Kuantitatif

Digunakan untuk menganalisis masalah yang berupa data yang akan dijadikan bahan dalam mengambil kesimpulan hasil penelitian, setelah diolah dengan analisis statistik. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas kuesioner berdasarkan rumus Koefisien Product Moment. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = korelasi product moment

x = nilai dari item pertanyaan

y = nilai dari total item

n = banyaknya responden atau sampel

Kriteria pengujian validitas adalah : (Sugiyono, 2000)

Jika r hitung $> 0,3$, maka data dinyatakan valid

Jika r hitung $< 0,3$, maka data dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Merupakan suatu indeks yang menunjukkan sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha. (Imam Ghozali, 2001)

- Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka data reliabel.
- Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka data tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui normalitas data, karena dalam penelitian yang menggunakan jumlah sampel sedikit maka data harus memiliki distribusi normal agar dalam pengujian statistik menjadi valid. Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan 2 (dua) metode, yaitu : (Imam Ghozali, 2001:52).

Metode Grafik Normal Plot

Adapun kriteria pengujiannya adalah :

- Jika titik-titik penyebaran residual berada disekitar garis diagonal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Metode Statistik

Adapun kriteria pengujiannya adalah :

- Jika nilai signifikansi uji kolmogorov-smirnov $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas.

Multikolinearitas merupakan pengujian untuk mengetahui adanya hubungan linier yang “sempurna” atau pasti diantara beberapa atau semua variabel independen yang menjelaskan model regresi. (Imam Ghozali, 2001 : 57)

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen deteksi adanya multikolinearitas :

- Mempunyai nilai VIF < 10
- Mempunyai angka tolerance $> 0,1$

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varians dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. (Imam Ghozali, 2001 : 54). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas menggunakan uji glejser dilakukan mengusulkan untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel independent. Kegunaan uji glejser

adalah untuk menghilangkan unsur bias uji heteroskedastisitas, sehingga diperoleh satu pengamatan ke pengamatan lain yang tetap.

Kriteria pengujian :

- Jika variabel signifikan secara statistik, maka terjadi indikasi heteroskedastisitas.
- Jika variabel tidak signifikan secara statistik, maka tidak terjadi indikasi heteroskedastisitas.

3. Analisa Regresi Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk mencari pengaruh dari variabel *employee engagement* (X_1), modal sosial (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Adapun rumus yang digunakan adalah (Djarwanto PS & Pangestu Subagyo, 2000 : 9)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

X_1 = *employee engagement*

X_2 = modal sosial

X_3 = kompensasi

a = konstanta

b = koefisien

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian secara simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mencari apakah terdapat pengaruh dari variabel *employee engagement*, modal sosial dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama).

a. Hipotesis

$H_0 : \beta_i = 0$, berarti tidak terdapat pengaruh antara *employee engagement*, modal sosial, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_i \neq 0$, berarti terdapat pengaruh antara *employee engagement*, modal sosial dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Menggunakan taraf signifikansi (95%) dan $\alpha = 0,05$

c. Kriteria Pengujian

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee engagement*, modal sosial dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee engagement*, modal sosial dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Uji t (pengujian secara sendiri-sendiri / parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mencari apakah terdapat pengaruh dari variabel *employee engagement*, modal sosial dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial

a. Pengujian hipotesis

Ho : $b_i = 0$ artinya tidak ada pengaruh antara variabel X dan Y.

Ha : $b_i \neq 0$ artinya ada pengaruh antara variabel X dan Y.

b. Menggunakan taraf signifikansi (95%) dan $\alpha = 0,05$

c. Kriteria Pengujian

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka Ho diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka Ho ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan.

Faktor yang paling besar pengaruhnya

Variabel yang paling dominan dapat dicari dengan cara membandingkan hasil dari masing-masing nilai koefisien regresi (b) (Imam Ghazali, 2001:98). Koefisien regresi dari variabel *employee engagement* (b_1), koefisien regresi dari variabel modal sosial (b_2), dan koefisien regresi dari variabel kompensasi (b_3) tersebut dibandingkan dan kemudian dipilih koefisien regresi yang paling besar dan signifikan sebagai variabel yang paling dominan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent atau digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

Adapun perhitungan menggunakan SPSS for windows 17.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan

Sebuah Catatan Proses Menuju Kesamaan Visi & Peran KSPPS BMT BAHTERA dalam Membangun sistem intermediasi keuangan di tingkat MIKRO yang di dalamnya terdapat “Baitul Maal” dan “Baitut Tamwil” yang dalam operasionalnya dijalankan dengan menerapkan prinsip-prinsip syari’ah

Jejak Pertama Tahun 1995

“BMT BAHTERA“ Pekalongan berdiri pada tanggal 01 Oktober 1995, pendirian “BMT BAHTERA“ Pekalongan diprakarsai oleh para tokoh–tokoh Cendikiawan, Pengusaha, Ulama’ dan Tokoh Masyarakat Kota Pekalongan, yang melihat bahwa pada realitanya masyarakat kelas bawah dan Pengusaha kecil tidak dapat mengembangkan usahanya, karena terbatasnya lembaga yang memfasilitasi mereka baik di bidang permodalan ataupun bidang peningkatan kualitas SDM, Lebih tragis lagi, Banyaknya para pengusaha kecil mikro yang terjerat hutang rentenir dengan bunga besar yang mencekik & mematikan usaha.

Berawal dari event SEMINAR EKONOMI SYARI’AH bersama Pakar Ekonomi Syari’ah “Syafi’i Antonio” Di Hotel Nirwana Pekalongan (Agustus 1995) Dihadiri Mujahid Ekonomi Syari’ah se-Eks karisidenan Pekalongan Melecut

Pendirian KSU Bina Sejahtera dengan Unit Usaha Simpan pinjam BMT Bahtera pada tanggal 1 Oktober 1995

Pada 1 Oktober 1995 BMT Bahtera Mengawali Jihadnya di Jl. RA Kartini Pekalongan dengan jumlah karyawan 5 orang dan modal awal Rp. 26 juta. Pembiayaan “bakul Janganan/rujak dengan memberikan pinjaman modal sebesar Rp 25.000,- kepada para pedagang pecel di lingkungan sekitar Kantor.

Jejak Kedua Tahun 1996

Berdirinya Kantor Cabang kedua di Jl Banyurip Alit Buaran Pekalongan Tepat pada 1 Oktober 1996. Terbukanya pintu kejayaan KSPPS BMT BAHTERA. Satu Keberanian Menembus batas yang penuh Tantangan dibelantara komunitas Sentra home Industri Batik & Konveksi yang berkelas.

Jejak Ketiga Tahun 1997

Berdirinya Kantor Cabang yang menjadi implementasi terciptanya Embrio BMT INTI / BMT Pusat, yang disebut dengan BMT BAHTERA INTI.

Disinilah BMT Bahtera memancang Tonggak sejarah Produk Unggulan “SAHARA” (*Simpanan Hari Raya*), Simpanan yang setoran per minggunya pada mulanya hanya Rp 1.000,- Pada tahun 2012 Produk Sahara sudah menembus Angka 9 Milyard.

Jejak Keempat Tahun 1998

Dengan hirroh/semangat “Taawanu Alal Birri wat Taqwa” KSPPS BMT BAHTERA menerima permohonan Bermitra dengan Koperasi Masjid Agung Batang “Darul Muttaqien” untuk memegang Penuh Technical Management.

Satu-satunya Cabang KSPPS BMT BAHTERA yang berafiliasi dengan Masjid, yang menampung dana infaq Jum’at Masjid, Simpanan Sekolah, SD, SLTP, MA, TK & TPQ pada *Yayasan Masjid Darul Muttaqien*. Inilah E-Masjid yang telah kita rintis jauh-jauh hari pada tahun 1998 sebelum di tahun 2011 berbagai pihak melaunching Program E-Masjid (Ekonomi berbasis Masjid)

Jejak Kelima Tahun 1999

Pasar COMAL, persisnya berada di kawasan strategis Comal Pemalang. Pasar ini tidak besar, namun ramai oleh pedagang yang beraneka ragam. Di sudut lain pasar, **Bank Titil** menjadi Primadona di pasar Comal karena keluwesan & Kecepatan pemberian kredit walau dengan Bunga tinggi dan Mencekik. Misi Perang Melawan Rentenir kembali dikobarkan.

Jejak Keenam Tahun 2003

Keberanian Awal KSPPS BMT BAHTERA Membeli Kantor Pusat sebagai “head Office” roda Operasional BMT BAHTERA. Disinilah Semuanya terbangun, Sistem, SDI, Software, infrastruktur, kelembagaan & Baitul Maal menuju BMT Mandiri Profesional .

Jejak Ketujuh Tahun 2005

Mendekatkan KSPPS BMT Bahtera dengan Komunitas yang terbentuk di Kecamatan Warungasem. Edukasi Syari'ah & Empowering serta Pendampingan mitra lebih intensif

Jejak Kedelapan Tahun 2008

Setelah melampui Pertimbangan yang Sangat Ketat, Akhirnya BMT Bahtera Cabang COMAL ditutup operasionalnya pada tahun 2008, dan tetap melanjutkan misi : To push the loan shark (Perang melawan Rentenir) Tahap Keempat, dan dibukalah Kantor Cabang PASAR BANJARSARI Pekalongan

4.2. Visi dan Misi

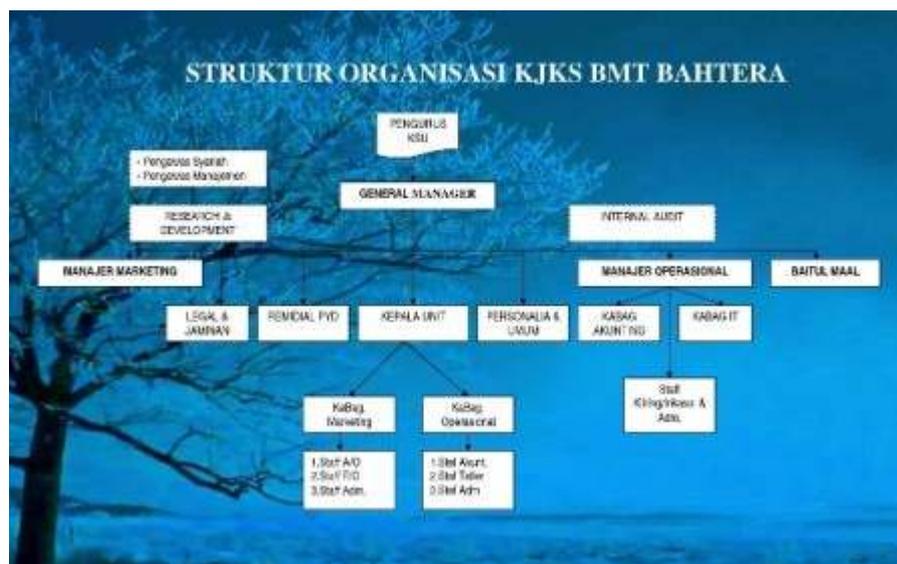
VISI : Menjadi lembaga keuangan mikro syariah yang dikelola secara profesional dan amanah, bermanfaat bagi umat menuju kehidupan masyarakat yang lebih sejahtera, adil dan diridhoi Allah SWT.

MISI :

1. Mewujudkan lembaga keuangan mikro syariah yang dikelola secara murni dan konsekwen.
2. Mewujudkan KSPPS BMT BAHTERA Pekalongan sebagai media dakwah dalam penguatan ekonomi ummat.
3. Menjadi lembaga keuangan mikro syariah yang mandiri dan tidak bergantung pada pihak lain.

4. Menumbuhkembangkan budaya kerja yang berprinsip jujur, amanah, adil profesional, kreatif dan inofatif serta sanggup menghadapi tantangan yang ada.
5. Menjadi lembaga keuangan mikro syariah yang diandalkan masyarakat muslim di wilayah Jawa Tengah.
6. Menjadi lembaga keuangan mikro syariah yang mengedepankan aspek kemanfaatan jangka panjang.

4.3. Struktur Organisasi



Kondisi

KSPPS BMT BAHTERA adalah sebuah lembaga keuangan yang berbadan hukum Koperasi Keuangan Syariah

A. Identitas KJKS BMT BAHTERA :

- | | | |
|------------------------|---|--|
| 1. Legalitas lembaga | : | Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal wat Tamwil BAHTERA |
| 2. Legalitas | : | |
| No. dan Tgl BH. | : | 12940/BH/KWK.II/XII/1996 & 31 Des. 1996 |
| Akta Perubahan | : | 02/PAD/KDK.II/II/2008 Tgl 12 Feb 2008 |
| Akta Perubahan | : | 22/PAD/KDK.II/X/2009 Tgl 13 Okt 2009 |
| No. SIUP | : | 118/11.03/SIUP/X/1998 |
| | : | Diperbaharui pada tahun 2010 |
| | : | 08/11-03/PB/VI/2010 |
| SISPK | : | 23/SISPK/KDK.11/X/2009 |
| NPWP | : | 1.620.226.9-502 |
| 3. Alamat Kantor Pusat | : | Jl. dr.Sutomo Mega Grosir MM Blok A 10
Pekalongan
☎ (0285) 423134 (hunting) Fax. (0285)
4416400 |
| 4. Ketua Koperasi | : | Budi Hardyansyah,SE.MM |
| 5. Kegiatan usaha | : | Simpan Pinjam Syariah |

4.4. Manajemen dan Organisasi

a. Manajemen

Menerapkan manajemen berbasis Syariah pada seluruh Operasional KSPPS BMT Bahtera Perkembangan lembaga keuangan Syari'ah di Indonesia dari tahun ketahun terus menunjukkan perkembangan yang sangat menggembirakan. Salah satu wujud dari pesatnya lembaga keuangan Syari'ah adalah dengan berdirinya bank syari'ah dan Lembaga keuangan Syari'ah/BMT/BPRS dll. Menerapkan manajemen berbasis syari'ah di semua lini operasional KSPPS BMT BAHTERA adalah harga mati.

Manajemen berbasis syari'ah akan melahirkan proses kerja dan hasil yang sesuai dan tidak menyimpang dengan aturan Allah SWT. Manajemen berbasis Syari'ah akan melahirkan pengurus koperasi yang senantiasa berperilaku syari'ah, Leder-leader yang berkepribadian Syari'ah, para pembuat laporan keuangan (akunting) yang jujur, tanpa rekayasa sehingga sesuai dengan prinsip syari'ah, Juga akan melahirkan para marketer yang senantiasa berkarakter Syari'ah.

Konsentrasi dalam melaksanakan manajemen berbasis Syari'ah di KJKS BMT BAHTERA meliputi :

- Pengurus Koperasi Yang Faham tentang Ekonomi Syari'ah & Lembaga Keuangan Syari'ah/Perbankan Syari'ah
- Pengawas Manajemen yang Faham Laporan Akuntansi Syari'ah
- Dewan Pengawas Syari'ah yang memahami seluk beluk Produk Syari'ah & Implementasi/aplikasi lembaga keuangan Syari'ah
- General manager yang memiliki jiwa leadership dan memahami konsep ekonomi dan lembaga keuangan syari'ah serta Aplikasinya.
- Bagian Marketing yang berjiwa marketer syari'ah, dan sangat faham tentang aplikasi syari'ah
- Bagian Operasional yang faham prinsip syari'ah dan faham akuntansi Syari'ah

- Dan semua Pengelola yang faham secara Utuh Produk-Produk Syari'ah, Aplikasi ekonomi Syari'ah serta berkpribadian Syari'ah

Mempersiapkan leader-leader Profesional yang mumpuni dibidang ekonomi Syari'ah yang siap melanjutkan tongkat estafet kepemimpinan KSPPS BMT BAHTERA dimasa mendatang

Salah satu tugas Pemimpin adalah mengembangkan tim nya untuk kepentingan memenuhi pekerjaan saat ini (terutama melalui coaching skill) ataupun untuk kepentingan jangka panjang (kaderisasi) melalui mentoring skill dari Pemimpin tersebut.

Seorang pemimpin yang hanya mampu mengembangkan tim/menciptakan Fololwer-Follower saja belum dianggap berhasil, karena dibelakangnya hanya seorang follower saja, Seorang Pemimpin dikatakan berhasil apabila telah berhasil mencetak leader-leader baru yang diharapkan dapat melanjutkan tongkat Estafet kepemimpinan KSPPS BMT Bahtera dimasa mendatang.

Mempersiapkan Leader-Leader Profesional dapat ditempuh dengan beberapa Cara :

- Memacu para pengelola untuk belajar tentang teori dan teknik terbaru mengenai Kepemimpinan & mengacu pada perusahaan lain yang menjadi model sukses lakukan. Cara yang ditempuh adalah dengan cara magang di Perusahaan lain yang sukses, mengikuti materi

kepemimpinan dan disini Biasanya terbangun networking dengan para manajer atau pemimpin perusahaan Lain

- Metode kelas yang cukup populer dengan pendekatan” Sensivity Training”. Dengan metode Pelatihan ini yang diasah adalah emosi dan tingkah laku interpersonal dari simanajer. Pada Pelatihan ini lebih difokuskan kepada Dimensi interpersonal dari kepemimpinan dan pengaruh pemimpin terhadap orang-orang yang langsung berada dibawahnya.
- Training/Kursus Singkat kepemimpinan, yang biasanya lebih difokuskan pada role Play, dengan Praktek dan Latihan ketrampilan yang digunakan untuk mencari satu person yang bisa digunakan oleh mereka pada tiap situasi yang dihadapi.
- Memberikan kesempatan kepada para leader untuk menempati jabatan kepemimpinan tertentu pada jenjang yang ada, dengan cara menggeser tugas dan jabatan dengan yang lainnya.
- Problem Pergeseran manager atau Pemimpin akan berimplikasi pada penempatan senior manager pada jenjang selanjutnya, maka dalam hal ini menempatkan senior manager pada pos-pos anak Perusahaan/CV/PT atau bentuk lainnya adalah Alternatif untuk melanjutkan estafet kepemimpinan KSPPS BMT BAHTERA dimasa mendatang.

Menerapkan Praktek *good Corporate governance* di KSPPS BMT Bahtera

Untuk menata masa depan perlu menjadikan masa lalu sebagai pelajaran. Menilik kembali akar permasalahan multi dimensi yang dihadapi bangsa, faktor paling fundamental yang memicu terjadinya krisis (selain termarginalkannya aspek agama) adalah terabaikannya prinsip-prinsip GCG dalam setiap tatanan kehidupan. Ketika kesadaran publik akan dimensi religius yang selama ini termarjinalkan mulai mengalami *renaissance*, hadirnya kehidupan yang bersandar pada nilai-nilai syar'i menjadi kebutuhan yang urgen dan krusial. Sektor lembaga yang juga mengalami imbas luar biasa dari krisis multidimensi telah menyadarkan publik bahwa sistem keuangan konvensional yang selama ini dianggap perfect telah memberi andil besar dalam memurukkan perekonomian nasional.

Bertolak dari pemaparan di atas bahwa lemahnya praktek, implementasi dan atau dilanggarnya prinsip GCG telah menjadi faktor utama yang menyebabkan terjadinya krisis ekonomi dan lembaga keuangan. Perbedaan signifikan antara lembaga keuangan konvensional dan lembaga keuangan syariah adalah pada esensi GCG. Realisasi prinsip-prinsip GCG pada lembaga keuangan syariah merupakan pengejawantahan dan aktualisasi amaliah pertanggungjawaban pada Allah SWT dari manajemen dan karyawan sebagai pemikul amanah,

yang terimplementasikan secara langsung dalam berbagai sistem hak, proses dan kontrol internal dan eksternal untuk melindungi kepentingan stakeholders. GCG memiliki implikasi luas manakala diterapkan secara konsisten.

- O Konsep Good Corporate Governance di KSPPS BMT Bahtera GCG di KSPPS BMT Bahtera merupakan refleksi integral antara ibadah dan muamalah yang bersandar pada nilai-nilai ilahiah. Sehingga seluruh subjek, objek dan aktivitas KSPPS BMT Bahtera terbingkai dalam formula yang islami. GCG tidak semata-mata sebagai tuntutan profesionalisme KSPPS BMT Bahtera tetapi sekaligus juga sebagai aktualisasi prinsip muamalah islami yang akan dipertanggungjawabkan secara langsung kepada Allah SWT.

- O Aplikasi GCG di KSPPS BMT Bahtera dalam tatanan operasional Realisasi GCG dengan baik dan konsisten merupakan sebuah kerja keras bagi KSPPS BMT Bahtera. Sebagai subjek baru yang masih perlu banyak dipelajari KSPPS BMT Bahtera menghadapi dilema yang sama. Bukan hanya karena konsep GCG lahir dan berkembang dari budaya barat, namun GCG harus mengikuti standar syar'i. Keberhasilan GCG sangat dipengaruhi oleh kondusifnya GCG selaku suprastruktur yang bertugas memayungi dengan produk hukum. Sebagai implementasi prinsip-prinsip GCG, KSPPS BMT Bahtera dapat menerapkan tiga langkah penting: communication, commitment dan culture.

Communication diperlukan dalam upaya membangun commitment untuk menerapkan prinsip-prinsip GCG yang telah dibangun dan dibentuk oleh organisasi melalui sebuah sistem yang telah disepakati. Dengan communication yang baik dan efektif maka diharapkan akan tumbuh commitment yang kuat untuk melaksanakan prinsip-prinsip GCG secara nyata di segenap lingkungan organisasi. Sementara culture KSPPS BMT Bahtera sebagai lembaga koperasi syariah harus senantiasa memunculkan dan merefleksikan nilai-nilai Islam.

- O Empat prinsip utama dalam penerapan GCG di KSPPS BMT Bahtera
 - a. Fairness, yaitu perlakuan yang seimbang antara stake holders (anggota koperasi), pengurus koperasi dan manajemen
 - b. Transparansi, yaitu pengungkapan informasi dan laporan keuangan, kinerja dan informasi-informasi lainnya yang relevan, akurat dan tepat waktu.
 - c. Akuntabilitas, yaitu akuntabilitas manajemen terhadap pengurus dan anggota melalui pengawasan yang efektif dan perimbangan kekuasaan antara manajer, pengurus koperasi, pengawas, pengawas syariah dan auditor.
 - d. Tanggung jawab, yaitu tanggung jawab sosial sebagai anggota masyarakat terhadap masyarakat meliputi tanggung jawab pematuhan hukum dan pengakuan kebutuhan sosial masyarakat.

Menerapkan Manajemen mutu

O Pengendalian Dokumen

Pengendalian dokumen adalah tindakan yang sejalan dengan kebijakan mutu BMT, dimana perlu dilakukan upaya untuk menjaga kesesuaian kebijakan dengan pembuatan dan pemanfaatan dokumen dalam kegiatan pengadministrasian BMT.

Tujuan pengendalian dokumen adalah :

- a. Untuk memastikan agar setiap dokumen dan data yang berkaitan dengan sistem mutu diperiksa dan disahkan oleh pihak yang berwenang sebelum digunakan.
- b. Untuk memastikan agar setiap dokumen dan data yang berkaitan dengan sistem mutu serta perubahannya tersedia pada pihak yang membutuhkannya.
- c. Untuk menjamin bahwa dokumen dan data yang kadaluarsa tidak digunakan lagi.
- d. Untuk menjamin penggandaan dan pengarsipan dokumen tersebut dikendalikan oleh petugas yang telah ditentukan.

- o Rapat-rapat

Yang dimaksud dengan rapat adalah pertemuan-pertemuan rutin yang dilakukan oleh Dewan Pengawas Syariah, Pengurus, Pengelola dan Staf BMT.

Rapat-rapat ini ditujukan untuk mengevaluasi hasil dan perumusan langkah-langkah taktis maupun strategis BMT.

Yang termasuk dalam rapat-rapat ini antara lain :

- a. Rapat Pengurus
- b. Rapat Manajemen
- c. Rapat Dewan Pengawas Syariah
- d. Rapat Badan Pengawas Manajemen
- e. Rapat Pengurus dan Badan Pengawas Manajemen
- f. Rapat Evaluasi Harian (Kepala Cabang, Kabag Marketing, dan Staf)
- g. Rapat Evaluasi Mingguan (Manajer Marketing, Manajer Operasional, Kepala Cabang, Legal, Remedial, dan Kabag Marketing)
- h. Rapat Evaluasi Bulanan (General Manager, Manajer Marketing, Manajer Operasional, Kepala Cabang, Legal, Remedial, Kabag Marketing, dan Staf)

Tujuan dari rapat-rapat ini adalah memberikan tuntunan kepada manajemen puncak untuk melakukan dan memastikan apakah sistem mutu SOM dan SOP masih cocok, efektif dan memadai secara berkala dalam hubungannya dengan kebijakan mutu dan sasaran mutu SOM dan SOP.

Penanggung Jawab

- a. Rapat Pengurus : Ketua Pengurus
 - b. Rapat Manajemen : General Manager
 - c. Rapat Dewan Pengawas Syariah : Ketua DPS
 - d. Rapat Badan Pengawas Manajemen Ketua BPM
 - e. Rapat Pengurus dan Badan Pengawas Manajemen : Ketua Pengurus
 - f. Rapat Evaluasi Harian : Kepala Cabang
 - g. Rapat Evaluasi Mingguan : Manajer Marketing
 - h. Rapat Evaluasi Bulanan : MM/MO
- b. Personalia/SDM
- Studi banding ke lembaga lain sebagai referensi dan rujukan secara berkala
 - pengembangan SDM

- Training dan pelatihan
 - o motivasi / pembentukan tim yg solid
 - o Peningkatan kualitas karyawan
 - o Syari'ah education karyawan
 - o Pelatihan Leadership
- Sertifikasi dan kompetensi karyawan
 - Tersertifikasi sesuai Jabatan Minimal pengelola 3 orang fulltime (manager /pembiayaan, Teller/CS, Pembukuan)
- Rekrutmen karyawan
- Agenda Rutin bulanan Bahtera kampus
- Fit and Proper test tahunan
- o Memperkuat Profesionalisme dan ESIQ (Emotional, Spiritual, IntellectualQuestion)
- o Lulus test dasar pengelolaan BMT sesuai jabatan yang akan diduduki
- Penerapan cara kerja positif berbasis kinerja dan hasil

c. Membentuk MOZAIK BAHTERA

Busana Islami Karyawan

Yang pertama dilihat oleh masyarakat adalah penampilan kru KSPPS BMT Bahtera yang dibalut dengan busana islami. Para wanitanya dengan ramah melayani keperluan anda, berbusana rapi plus jilbab menawan. Sementara para prianya mengenakan seragam rapi.

Bagi orang banyak busana mungkin bukan merupakan sesuatu yang substansial, namun demikian Bahtera melihatnya sebagai sesuatu yang penting. Tidak bisa dipungkiri busana sangat mendukung citra, dan dalam banyak kasus menjadi penilaian awal dari sisi pelanggan terhadap kualitas dari jasa yang disajikan. Dalam benak masyarakat busana dengan jilbab dan seragam rapi, sangat cocok dan identik dengan nilai-nilai Islam, karena Allah sangat menyukai segala sesuatu yang rapi. Sewajarnya kru KSPPS BMT Bahtera memenuhi expectasi itu dengan mengenakannya dalam keseharian mereka saat bekerja. Demi kepentingan organisasi, selera pribadi dalam berbusana semestinya dikesampingkan. Baju seragam rapi yang dipakai hendaknya mencerminkan citra profesional, kalo perlu dilengkapi dengan jas, sementara baju seragam dengan jilbab yang dikenakan para wanitanya, selain tampak indah dilihat juga menampilkan kesederhanaan dan mengurangi kesan jor-joran antar kru wanita dalam berpakaian.

Bahtera Islamic Culture

Menumbuhkan ruh dan jiwa islami dalam setiap aktivitas kerja merupakan suatu keharusan, perilaku tersebut dimulai sejak pagi ketika memulai suatu pekerjaan dengan mengisi jiwa setiap karyawan atau pengelola dengan ceramah keagamaan.

Setiap karyawan secara bergilir bertugas mengisi kultum pagi dengan tema khusus berhubungan dengan materi-materi keagamaan.

Bahtera Islamic Culture juga diaplikasikan dalam segala aktivitas karyawan setiap hari.

Etika melayani Tamu Allah SWT :

- a. Niatkan untuk memperoleh ridha Allah SWT, karena nasabah adalah tamu Allah SWT yang ingin bebas maghrib (maisyr, gharar, dan riba)
- b. Tampil bersemangat, ramah, antusias dan menggali kebutuhan nasabah
- c. Menyambut nasabah selalu dalam posisi berdiri
- d. Setiap menyapa, menawarkan bantuan dan menakhiri layanan harus diiringi senyum yang ikhlas dalam rangka ibadah

- e. Berbicara tenang, tidak terkesan emosional, dengan bahasa dan ucapan yang jelas
- f. Posisi badan selalu tegap saat duduk dan berdiri
- g. Sikap antusias harus ditunjukkan lewat kontak mata, berjalan dan bergerak cepat (body language)
- h. Menerima berkas (ktp, buku tabungan, formulir aplikasi, dll) yang diberikan nasabah dengan kedua tangan terbuka sembari mengucapkan terima kasih
- i. Menyerahkan berkas (kartu nama, brosur, formulir, dll) kepada nasabah dengan kedua tangan terbuka dan mengarahkan agar terbaca oleh nasabah
- j. Jika mengarahkan sesuatu seperti menunjukkan kolom yang harus ditandatangani harus menggunakan ibu jari tangan kanan
- k. Ungkapan kata yang selalu diungkapkan adalah salam, maaf, dan terimakasih (magic word)
- l. Berpenampilan bersih dan wangi (kacamata bersih dengan lensa yang bening, tidak berkuku panjang, pakaian bersih dan rapi)

Yang tidak boleh diucapkan/harus dihindari saat melayani konsumen:

- a. “tidak tahu”
- b. “tidak bisa”
- c. “sudah tutup, besok saja kembali”
- d. “bapak/ibu mungkin tidak mengerti”
- e. “bukan bagian saya”
- f. “saya tidak bisa membantu bapak/ibu”
- g. “peraturannya memang begitu”
- h. “apakah bapak/ibu tidak membaca instruksinya”

Model Layanan Telepon:

- O Model menerima telepon
 - a. Siapkan alat tulis dan buku telepon
 - b. Angkatlah setelah dering kedua dan paling lama setelah dering ketiga
 - c. Tenang, atur nafas dan tersenyum

- d. Ucapkan salam, nama institusi atau unit kerja, nama dan tawarkan bantuan
 - e. Berbicara ramah dan tanyakan nama penelpon
 - f. Perhatikan intonasi suara agar enak didengar
 - g. Selalu menyebut nama penelpon
 - h. Gunakan bahasa yang sopan dan tidak emosional
 - i. Empati bila ada keluhan
 - j. Bila akan ditransfer, ucapkan terima kasih dan salam sebelum mentransfernya, pastikan bahwa orang yang dituju tahu nama dan keperluan penelpon
 - k. Menjelang akhir pembicaraan, tawarkan apakah masih ada informasi yang dibutuhkan
 - l. Akhiri dengan ucapan terima kasih dan salam
- o **SALAM**
- a. Senyum, sampaikan salam, sebut BMT Bahtera dan nama, tawarkan bantuan
- “Assalamu’alaikum, BMT Bahtera Cabang Warungasem dengan Fadjar bisa dibantu?”

b. Aku pendengar yang baik (a good listener)

c. Lakukan identifikasi

“Maaf, boleh tahu saya bicara dengan bapak/ibu siapa?”

“Maaf, saya ulangi... nomor ktp bapak Suharyoso 037012121991002, alamatnya jalan karet perum binagriya, pekalongan barat 51172”

d. Aku mencatat dan menindaklanjuti permintaan penelepon

“Baik, kami akan segera menghubungi ibu Mukaromah melalui hp nomor 085866405029, bila sudah ada keputusan atas pengajuan pembiayaan ibu”

e. Menghemat percakapan (singkat dan padat), namun jelas dan mudah dimengerti. Akhiri dengan ucapan terima kasih dan salam

“Terimakasih telah menghubungi BMT Bahtera, semoga keberkahan selalu tercurah buat ibu Rini dan keluarga, assalamu’alaikum”

Budaya Sholat Berjama’ah & Sholat Tepat Waktu

Budaya Shalat berjamaah akan mendorong filosofi terbentuknya tim kerja yang tangguh, karena mendorong kerja secara berjamaah, dan pencapaian target kerja perusahaan dengan tim yang solid.

Sementara budaya sholat tepat waktu akan menciptakan SDI (Sumber daya Insanai) yang tepat waktu, akurat dalam melakukan aktivitas pekerjaan setiap hari. Budaya sholat tepat waktu akan menjadikan karyawan disiplin dalam segala aktivitas, memulai, melakoni dan mengakhiri dengan disiplin waktu yang tinggi.

4.5. Penutup

Demikianlah sekilas Profile KSPPS BMT BAHTERA Pekalongan, dapat ditarik kesimpulan bahwa KSPPS BMT BAHTERA Pekalongan, dalam memasuki usianya yang Ke 16 tahun telah berusaha untuk memberi andil dalam rangka membantu permodalan usaha bagi kalangan ekonomi kecil dan mikro. Dengan segala kemampuan & potensi yang dimiliki, KSPPS BMT BAHTERA bertekad terus berkembang dan maju serta menjadi lembaga pilihan bagi masyarakat, karena sesungguhnya SUKSES itu adalah Pilihan. Motto Kami adalah: “Amanah dalam bermuamalah” sehingga jangan pernah ada setitik keraguanpun untuk menjadi mitra kami, karena “Tidak ada Iman kecuali dengan Amanah”, bergabunglah segera dengan KSPPS BMT BAHTERA, Niscaya keberkahan akan terwujud dengan kita menerapkan sistem ekonomi sesuai syari’ah. Sembah sujud kami hanya untuk Allah SWT, salam hormat kami untuk saudara muslim seiman.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada objek penelitian karyawan KSPPS BMT BAHTERA Kota Pekalongan untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement*, Modal Sosial dan Kompensasi Terhadap Kinerja. Penelitian ini di peroleh dari data primer berupa tanggapan atau pendapat dari 30 orang responden. Setelah data primer di atas dan di analisis, hasilnya adalah sebagai berikut :

5.1. Identitas Responden

Data yang di peroleh oleh peneliti dari kuesioner yang telah di isi oleh responden yaitu :

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang di isi oleh responden, di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.1

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-Laki	16	53 %
Perempuan	14	47 %
Jumlah	30	100 %

Sumber : Data Primer diolah

Data tabel 5.1 diatas dapat di ketahui bahwa dari 30 responden, yang berjenis kelamin laki-laki ada 16 orang (53%) dan yang berjenis kelamin perempuan ada 14 orang (47%), Berdasarkan analisis ini bahwa jumlah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki jumlahnya lebih besar dibandingkan yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini karena di BMT Bahtera untuk tenaga marketing yang meliputi bagian pembiayaan dan tabungan yang dibutuhkan adalah karyawan laki-laki karena bekerjanya di lapangan.

2. Umur Responden

Berdasarkan kuesioner yang di isi oleh responden berkaitan dengan umur responden dapat di lihat pada tabel 5.2 di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.2

Umur Responden

Umur	Jumlah	Prosentase
≤ 20 Tahun	1	3 %
21 - <25 Tahun	5	17%
26 - <30 Tahun	10	33%
>30 Tahun	14	47%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer diolah

Data tabel 5.2 diatas dapat ketahui bahwa dari 30 responden, jumlah yang paling besar adalah di atas 30 tahun yaitu sebanyak 14 orang (47%), antara 26-<30 tahun sebanyak 10 orang (33%), sedang umur 21-<25 tahun sebanyak 5 orang (17%), yang paling sedikit umur <20 tahun hanya 1 orang (3%). Berdasarkan analisis ini bahwa usia diatas 30 tahun adalah yang paling besar. Hal ini karena di BMT Bahtera dalam perekrutan tenaga yang dibutuhkan lulusan S1 dan sejak berdiri tahun 1995 sampai sekarang maka usia karyawan diatas 30 tahun.

5.2. Data Tanggapan Responden

Analisis data primer yang berupa data kualitatif atau sikap responden terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan *Employee Engagement*, Modal Sosial dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

1. Tanggapan responden terhadap variabel *Employee Engagement* (X1)
 - a. Indikator X1.1 dalam bekerja selalu mempunyai ketangguhan mental dan keinginan untuk memberikan usahanya terhadap pekerjaan dalam menghadapi kesulitan.

Tabel 5.3

Tanggapan Responden Terhadap Indikator X1.1

Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	12	40 %
Setuju	18	60 %
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel 5.3 di atas dapat di ketahui bahwa dari 30 orang responden yang menjawab Sangat Setuju ada 12 orang (40%) sedangkan yang menjawab Setuju ada 18 orang (60%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam bekerja selalu mempunyai ketangguhan mental dan keinginan untuk memberikan usahanya terhadap pekerjaan dalam menghadapi kesulitan.

- b. Indikator XI.2 dalam bekerja mempunyai rasa antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan.

Tabel 5.4

Tanggapan Responden Terhadap Indikator XI.2

Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	13	43 %
Setuju	17	57 %
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel 5.4 di atas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju ada 13 orang (43%) dan yang menjawab Setuju ada 17 orang (57%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam bekerja mempunyai rasa antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan.

- c. Indikator XI.3 dalam bekerja berkonsentrasi penuh dan merasa senang jika di libatkan ke dalam pekerjaan.

Tabel 5.5

Tanggapan Responden Terhadap Indikator XI.3

Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	12	40 %
Setuju	18	60%
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel 5.5 di atas dapat di ketahui bahwa dari 30 orang responden yang menjawab Sangat Setuju ada 12 orang (40%) sedangkan yang menjawab Setuju ada 18 orang (60%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam bekerja berkonsentrasi penuh dan merasa senang jika dilibatkan ke dalam pekerjaan.

2. Tanggapan responden terhadap variabel Modal Sosial (X2)
 - a. Indikator X2.I dalam bekerja ada perasaan saling memiliki.

Tabel 5.6

Tanggapan Responden Terhadap Indikator X2.I

Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	11	37 %
Setuju	18	60 %
Kurang Setuju	1	3 %
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel 5.6 di atas dapat diketahui bahwa dari 30 orang responden yang menjawab Sangat Setuju ada 11 orang (37%) sedangkan yang menjawab Setuju ada 18 orang (60%) dan Kurang Setuju ada 1 orang (3%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam bekerja ada perasaan saling memiliki.

- b. Indikator X2.2 dalam bekerja punya rasa saling percaya terhadap karyawan lain.

Tabel 5.7

Tanggapan Responden Terhadap Indikator X2.2

Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	13	43 %
Setuju	17	57 %
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel 5.7 di atas dapat di ketahui bahwa dari 30 orang responden yang menjawab Sangat Setuju ada 13 orang (43%) sedangkan yang menjawab Setuju ada 17 orang (57%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam bekerja punya rasa saling percaya terhadap karyawan yang lain.

- c. Indikator X2.3 dalam bekerja selalu bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 5.8

Tanggapan responden terhadap indikator X2.3

Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	18	60 %
Setuju	12	40 %
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel 5.8 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 18 orang (60%) dan yang menjawab Setuju sebanyak 12 orang (40%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam bekerja selalu bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan.

- d. Indikator X2.4 dalam bekerja ada harapan yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

Tabel 5.9

Tanggapan responden terhadap indikator X2.4

Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	14	47 %
Setuju	16	53 %
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel 5.9 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 14 orang (47%) sedang yang menjawab Setuju sebanyak 16 orang (53%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam bekerja ada harapan yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

3. Tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi (X3)

a. Indikator X3.1 sistem pemberian gaji yang diberikan perusahaan berdasarkan peraturan dan ketentuan yang berlaku

Tabel 5.10

Tanggapan responden terhadap indikator X3.1

Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	9	30 %
Setuju	21	70 %
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel 5.10 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 9 orang (30%) sedang yang menjawab Setuju sebanyak 21 orang (70%). Hal ini menunjukkan bahwa sistem pemberian gaji yang diberikan perusahaan berdasarkan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

- b. Indikator X3.2 tingkat upah/gaji yang diberikan perusahaan dibandingkan dengan perusahaan lain lebih baik.

Tabel 5.11

Tanggapan responden terhadap indikator X3.2

Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	7	23 %
Setuju	21	70 %
Kurang Setuju	2	7 %
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel 5.11 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 7 orang (23%), yang menjawab Setuju sebanyak 21 orang (70%) sedang yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 2 orang (7%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat upah/gaji yang diberikan perusahaan lebih baik dibandingkan perusahaan lain.

c. Indikator X3.3 perusahaan memberikan bonus/imbalan jasa di luar gaji pada karyawan yang lembur dan tidak pernah absen.

Tabel 5.12

Tanggapan responden terhadap indikator X3.3

Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	8	27 %
Setuju	14	47 %
Kurang Setuju	7	23 %
Tidak Setuju	1	3 %
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel 5.12 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 8 orang (27%), yang menjawab Setuju sebanyak 14 orang (47%), yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 7 orang (23%) sedang yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 1 orang (3%). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan bonus/imbalan jasa diluar gaji pada karyawan yang lembur dan tidak pernah absen.

d. Indikator X3.4 perusahaan memberikan hadiah terhadap karyawan yang disiplin dan berprestasi.

Tabel 5.13

Tanggapan responden terhadap indikator X3.4

Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	6	20 %
Setuju	23	77%
Kurang Setuju	1	3 %
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel 5.12 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 6 orang (20%), yang menjawab setuju sebanyak 23 orang (77%), sedang yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 1 orang (3%). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan hadiah terhadap karyawan yang disiplin dan berprestasi.

- e. Indikator X3.5 perusahaan memberikan tunjangan kesehatan, kesejahteraan dan tunjangan hari raya yang memadai

Tabel 5.14

Tanggapan responden terhadap indikator X3.5

Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	12	40 %
Setuju	18	60 %
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel 5.13 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 12 orang (40%), sedang yang menjawab Setuju sebanyak 18 orang (60%). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan tunjangan kesehatan, kesejahteraan dan tunjangan hari raya yang memadai.

4. Penilaian manajer terhadap kinerja karyawan (Y).

a. Indikator Y1 kualitas kerja (proses dan hasil kerja) karyawan.

Tabel 5.15

Penilaian manajer terhadap indikator Y1

Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	6	20 %
Setuju	23	77 %
Kurang Setuju	1	3 %
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel 5.14 diatas dapat diketahui bahwa penilaian manajer terhadap 30 orang karyawan dalam kinerjanya, jawaban Sangat Setuju ada 6 orang (20%), Setuju ada 23 orang (77%) sedang Kurang Setuju ada 1 orang (3%). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan berkinerja baik.

b. Indikator Y2 karyawan bekerja sesuai dengan target yang ditentukan (kuantitas kerja).

Tabel 5.16

Penilaian manajer terhadap indikator Y2

Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	6	20 %
Setuju	22	73 %
Kurang Setuju	2	7 %
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel 5.15 diatas dapat diketahui bahwa penilaian manajer terhadap 30 orang karyawan dalam kinerjanya, jawaban Sangat Setuju ada 6 orang (20%), jawaban Setuju ada 22 orang (73%), sedang jawaban Kurang Setuju ada 2 orang (7%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam bekerja sesuai dengan target yang ditentukan (kuantitas kerja).

c. Indikator Y3 karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan melakukan koordinasi kerja dengan baik.

Tabel 5.17

Tanggapan manajer terhadap indikator Y3

Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	6	20 %
Setuju	22	73 %
Kurang Setuju	2	7 %
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel 5.16 diatas dapat diketahui bahwa penilaian manajer terhadap 30 orang karyawan dalam kinerjanya, jawaban Sangat Setuju ada 6 orang (20%), jawaban Setuju ada 22 orang (73%) sedang jawaban Kurang Setuju ada 2 orang (7%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan melakukan koordinasi kerja dengan baik.

d. Indikator Y4 karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

Tabel 5.18

Penilaian manajer terhadap indikator Y4

Jawaban	Jumlah	Prosentase
Sangat Setuju	8	27 %
Setuju	22	73%
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel 5.17 diatas dapat diketahui bahwa penilaian manajer terhadap 30 karyawan dalam kinerjanya, jawaban Sangat Setuju ada 8 orang (27%), sedang jawaban Setuju ada 22 orang (73%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

5.3. Analisis Data dan Pembahasan

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan data skor jawaban 30 orang responden terhadap variabel independen (*Employee Engagement*, Modal Sosial dan Kompensasi) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan), r tabel (α ; $n-2$) pada tingkat keyakinan ($\alpha = 0,05$) jumlah responden 30 orang yaitu dan hasil uji validitas dan reliabilitas butir faktor dan faktor berdasarkan perhitungan komputer program SPSS *for windows* dapat dilihat pada tabel 5.19 : Tabel 5.19

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Independen : *Employee Engagement* (X1), Modal Sosial (X2) dan Kompensasi (X3).

Butir Faktor	r-hitung	Nilai Standard	Nilai P	Keterangan
Employee Engagement				
X1.1	0,920	0,3	0,000	Valid
X1.2	0,920	0,3	0,000	Valid
X1.3	0,816	0,3	0,000	Valid
Koefisien alpha	0,862	0,6		Reliabel

Sumber : Data Primer diolah

Butir Faktor	r-hitung	Nilai Standard	Nilai P	Keterangan
Modal Sosial				
X2.1	0,732	0,3	0,000	Valid
X2.2	0,667	0,3	0,000	Valid
X2.3	0,757	0,3	0,000	Valid
X2.4	0,578	0,3	0,001	Valid
Koefisien Alpha	0,620	0,6		Reliabel

Sumber : Data Primer diolah

Butir Faktor	r-hitung	Nilai Standard	Nilai P	Keterangan
Kompensasi				
X3.1	0,627	0,3	0,000	Valid
X3.2	0,331	0,3	0,000	Valid
X3.3	0,712	0,3	0,000	Valid
X3.4	0,664	0,3	0,000	Valid
X3.5	0,563	0,3	0,000	Valid
Koefisien Alpha	0,751	0,6		Reliabel

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa indikator-indikator dari variabel independen yaitu *Employee Engagement*, Modal Sosial dan Kompensasi semua valid dan reliabel.

Butir Faktor	r-hitung	Nilai Standard	Nilai P	Keterangan
Kinerja				
Y1	0,916	0,3	0,000	Valid
Y2	0,904	0,3	0,000	Valid
Y3	0,874	0,3	0,000	Valid
Y4	0,699	0,3	0,001	Valid
Koefisien Alpha	0,871	0,6		Reliabel

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa indikator dari variabel dependent yaitu kinerja semuanya valid dan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Deteksi multikolonieritas pada suatu model dapat dilihat pada tabel coefficient hasil pengolahan SPSS sebagai berikut :

Tabel 5.19

Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
X1	0.420	2.380
X2	0.364	2.747
X3	0.801	1.248

Dari tabel diatas diperoleh hasil uji melalui Variant Inflation Factor (VIF) pada hasil output SPSS tabel coefficient diatas, masing-masing variabel bebas (X1, X2 dan X3) memiliki nilai VIF kurang dari 10 yaitu X1=2.380, X2=2.747 dan X3=1.248 serta dapat dinilai tolerance lebih dari 0,1 yaitu X1=0.420, X2=0.364 dan X3=0.801.

Maka dapat dinyatakan bahwa model regresi berganda yang dihasilkan tersebut terbebas dari asumsi klasik statistik multikolonieritas, sehingga merupakan model regresi yang baik dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

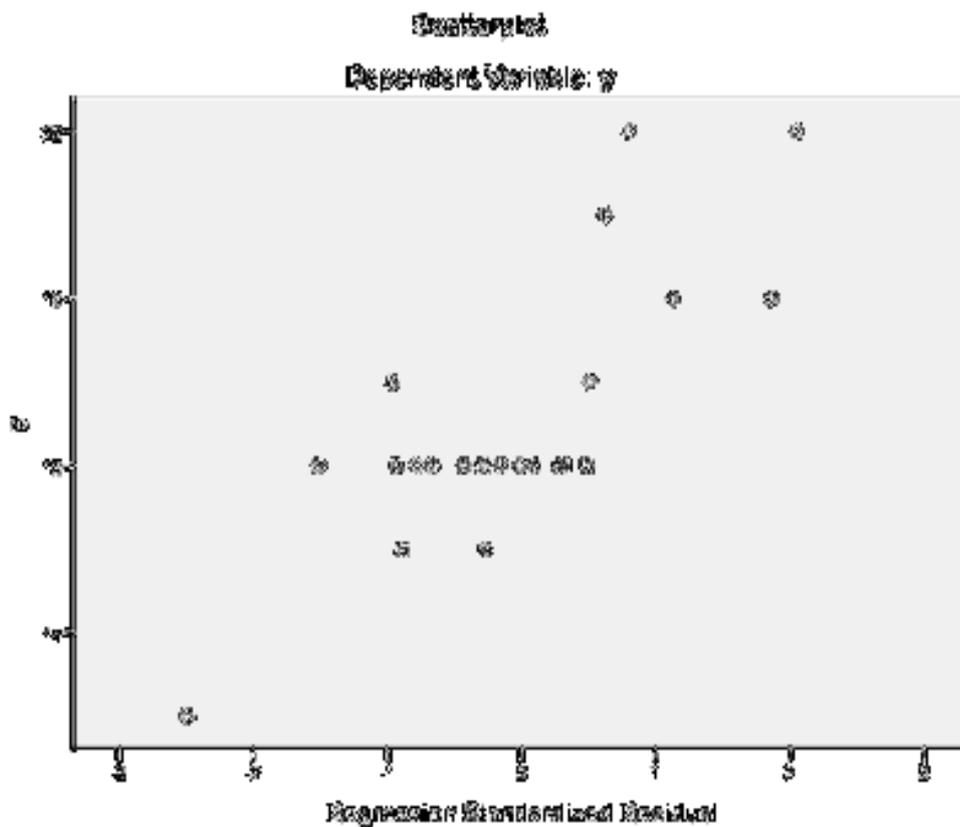
b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (Dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

Gambar 5.3

Scatterplot

Dependent Variable (Y)



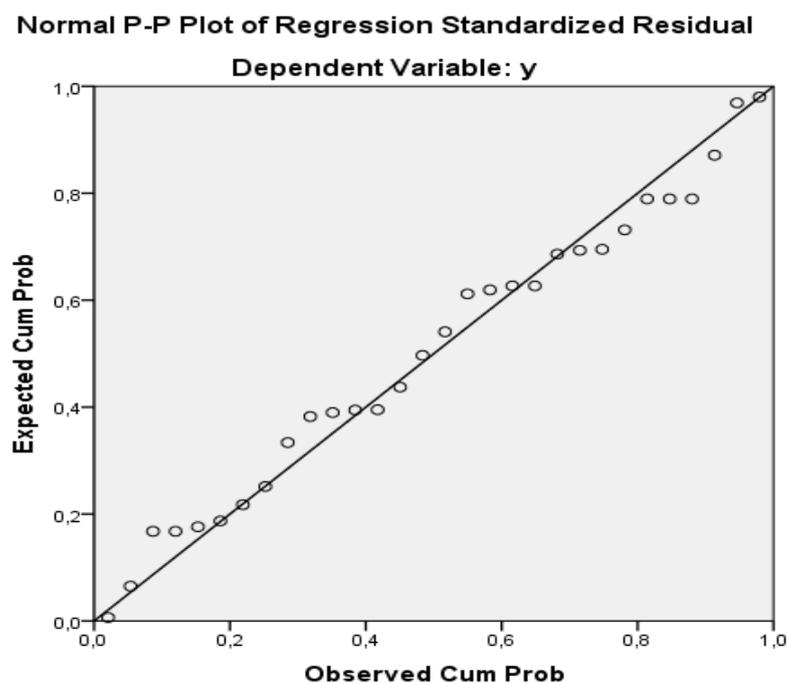
Dari grafik scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja (Y) berdasarkan masukan variabel *employee engagement* (X1) modal sosial (X2) dan kompensasi (X3).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalaam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis :

Gambar 5.4

Normal P-P Plot of Regression Standard Dependent Variable



Melihat tampilan grafik normal plot dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas atau dengan melihat nilai standard residual yaitu 0,947 lebih besar dari 0,05 maka berarti data normal.

3. Analisa Regresi Linier Berganda

Dalam menentukan persamaan regresi linier berganda dan mengetahui besarnya pengaruh *Employee Engagement*, Modal Sosial dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan maupun parsial, maka data tanggapan diolah dengan menggunakan SPSS *for windows* dan hasilnya (print out) pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.20

Model	Unstandardized	Coefficient	Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Betta		
(Constant)	2.027	3,280		0,618	0,542
X1	0.674	0,274	0,536	2,459	0,021
X2	0.025	0,277	0,021	0,089	0,930
X3	0.254	0,130	0,308	1,954	0,061

a. Dependent Variabel : Y

Dari tabel 5.22 menunjukkan harga beta nol (a), harga beta satu (b1) harga beta dua (b2), maka dapat disusun bentuk umum persamaan garis regresi berganda antara variabel X (*Employee Engagement*, Modal Sosial dan Kompensasi) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) sebagai berikut :

$$Y = 2,027 + 0,674 X1 + 0,025 X2 + 0,254 X3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat nilai koefisien beta X1, X2 dan X3 adalah positif yang berarti bahwa jika *employee engagement*, modal sosial dan kompensasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Pengujian hipotesis yang pertama bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel independen : X1 (*Employee Engagement*) X2 (Modal Sosial) X3 (Kompensasi) signifikan mempengaruhi variabel dependen Y (Kinerja Karyawan), dipergunakan Uji F, dengan hasil perhitungan komputer program SPSS *for windows* pada tabel 5.23 :

Tabel 5.21

ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	38,676	3	12,892	8,053	,001
Residual	41,624	26	1,601		
Total	80,300	29			

a. Predictors : (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable Y

Dari tabel Anova diatas dapat dilihat bahwa nilai F-hitung sebesar 8,053 dan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel *employee engagement*, modal sosial dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, ini menunjukkan bahwa hipotesis (H1) terbukti.

b. Uji-t

Untuk menguji hipotesis yang kedua, ketiga dan keempat yaitu secara parsial *employee engagement*, modal sosial dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSSPS BMT Bahtera Kota Pekalongan, dipergunakan uji t dengan hasil perhitungan komputer program SPSS *for windows* pada tabel Coefficient atau tabel 5.20

a) Variabel X1 (*Employee Engagement*)

Berdasarkan tabel 5.20 dapat dilihat bahwa nilai b1 sebesar 0,674 positif dan nilai sig 0,021 yang menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti hipotesis (H2) terbukti.

b) Variabel X2 (Modal Sosial)

Berdasarkan tabel 5.20 dapat dilihat bahwa nilai b2 sebesar 0,025 positif dan nilai sig 0,930, yang menunjukkan bahwa modal sosial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, yang berarti hipotesis (H3) tidak terbukti.

c) Variabel X3 (Kompensasi)

Berdasarkan tabel 5.20 dapat dilihat bahwa nilai b3 sebesar 0,254 positif dan nilai sig 0,061, yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, yang berarti hipotesis (H4) tidak terbukti.

5. Variabel Yang Paling Berpengaruh

Berdasarkan tabel 5.20 dapat dilihat bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah variabel *employee engagement* karena mempunyai b1 yang paling besar yaitu 0,674 sedang lainnya b2 0,025 dan b3 0,254.

6. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 5.22

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,694	,482	,422	1.26528

a. Predictors (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent variable :Y

Dari tabel model summary hasil perhitungan dengan komputer program SPSS for windows dapat diketahui R-Square atau koefisien determinasi sebesar 0,482 artinya presentase pengaruh variabel independen (*employee engagement*, modal sosial dan kompensasi) terhadap perubahan variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 48,2% sedangkan sisanya 51,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model ini, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen, kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan pengawasan.

6. Hubungan Penelitian ini dengan Penelitian terdahulu

- a. Penelitian ini menghasilkan analisis bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anton Rustono dan M.Fattah Akbary (2014) yang berjudul Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung dan Nabilah Ramadhan dan Jafar Sembiring (2014) yang berjudul Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT.Telekomunikasi Indonesia.Tbk, dengan demikian hasil penelitian ini didukung dan diperkuat oleh peneliti sebelumnya, yang menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

- b. Penelitian ini menghasilkan analisis bahwa modal sosial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yosua Jaya Edy, Haris Maupa dan Hosea (2013) yang berjudul Pengaruh Modal Sosial dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Medis di RSUD Kabupaten Kepulauan Talaud dan Layla Khoirrini dan Lindawati kartika (2014) yang berjudul Pengaruh Modal Sosial Terhadap Kinerja Studi Kasus UKM Makanan dan Minuman Kota Bogor, yang menunjukkan bahwa modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja hal ini dikarenakan dalam penelitian ini ada tanggapan responden terhadap indikator modal sosial yang menjawab kurang setuju, tapi ini tidak begitu berarti sebab nilai b atau koefisien modal sosial sama-sama positif.
- c. Penelitian ini menghasilkan analisis bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Soni Faristadi (2006) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kaeyawan Pada Perusahaan Batik Wira Kuto, yang menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini dikarenakan dalam penelitian ini ada tanggapan responden terhadap indikator kompensasi yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju, tapi ini tidak begitu berarti sebab nilai b atau koefisien kompensasi sama-sama positif.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, faktor-faktor itu adalah budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen, kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja, *employee engagement*, modal sosial dan pengawasan. Namun dalam penelitian ini, peneliti hanya mengambil 3 variabel saja yaitu *employee engagement*, modal sosial dan kompensasi yang digunakan sebagai variabel independent, sehingga harapan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan faktor-faktor atau variabel lainnya.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi berganda diperoleh bahwa nilai koefisien b_1 , b_2 dan b_3 adalah positif yang menunjukkan bahwa jika *employee engagement*, modal sosial dan kompensasi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat.
2. Berdasarkan Uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 8,053 dengan nilai sig 0,001 yang berarti bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel *employee engagement*, modal sosial dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
3. Berdasarkan Uji t diperoleh bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedang variabel modal sosial dan kompensasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karena nilai sig diatas 0,05.
4. Berdasarkan perhitungan hasil nilai koefisien b nya, variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah variabel *employee engagement* yaitu b_1 sebesar 0,674 sedang lainnya b_2 0,025 dan b_3 0,254.
5. Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinan/ R^2 diperoleh sebesar 0,482 yang berarti pengaruh *employee engagement*, modal sosial dan kompensasi terhadap kinerja sebesar 48,2% sedang sisanya 51,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti.

6.2. Saran-saran

Saran yang dapat penulis sampaikan terkait dengan hasil penelitian ini adalah :

1. Bahwa demi tercapainya tujuan perusahaan maka sebaiknya pimpinan BMT Bahtera untuk selalu memotivasi karyawannya dengan memberikan bonus sebagai penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh dan bertanggungjawab sesuai dengan target yang ditentukan.
2. Perlu untuk ditingkatkan bahwa dalam bekerja karyawan mempunyai perasaan saling memiliki, rasa saling percaya dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel-variabel penelitian lebih banyak lagi sehingga bisa mengembangkan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anton Rustono SE, MM, 2014, *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung*, Jurnal Ilmu Manajemen Vol 2 No 2 April 2014.
- A Anwar Prabu Mangkunegara, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo, 2000, *Statistik Induktif*, BPFE, Yogyakarta.
- Henry Simamora, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Imam Ghozali, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* Penerbit Universitas Diponegara.
- Layla Khoirini dan Lindawati Kartika, 2014 *Pengaruh Modal Insani dan Modal Sosial Terhadap Kinerja (Studi Kasus Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Makanan dan Minuman Kota Bogor*, Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol V No 3, Desember 2014.
- Malaya SP Hasibuan 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Penerbit CV Haji Masagung Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- MC. Maryati 2001, *Statistik Ekonomi dan Bisnis plus*, penerbit AMP YKPN.
- Nabilah Ramadhan & Jafar Sembiring, 2014. *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk*. Jurnal Manajemen Indonesia Vol 14.No 1 April 2014.
- Puji Astuti, 2012 *Pengaruh Modal Sosial Terhadap Kinerja Organisasi*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 2 No 2 Juli 2012.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* Edisi ke-2. Jakarta, Rajawali Pers.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.

- Robins dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*, edisi 12. Salemba Empat : Jakarta.
- Schiemann, William A. (2011). *Alignment, Capability, Engagement*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Soni Faristady, 2006. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batik Wiro Kuto*. Skripsi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pekalongan.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- T. Hani Handoko, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Umi Sukamti, 1990, *Manajemen Personalia*, Depdikbud, Jakarta.
- Wahyuningrum 2013, *Pengaruh Modal Insani dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Pada UKM Kerajinan di Depok*. Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol V No 3 Desember 2014.
- Yosua Jaya Edy, Haris Maupa dan Hosea, 2013. *Pengaruh Modal Sosial dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga medis di RSUD Kabupaten Kepulauan Talaud*. Jurnal Ilmiah Farmasi Vol 2 No 3 Agustus 2013.

REKAPITULASI HASIL KUESIONER

X1 EMPLOYEE ENGAGEMENT

NO	X11	X12	X13	JUMLAH
1	4	4	5	13
2	4	5	4	13
3	5	5	5	15
4	4	4	4	12
5	5	5	4	14
6	5	5	5	15
7	4	4	4	12
8	4	4	4	12
9	5	4	4	13
10	4	4	4	12
11	5	5	5	15
12	5	5	5	15
13	5	5	5	15
14	4	4	4	12
15	5	5	5	15
16	4	4	4	12
17	4	4	4	12
18	4	4	4	12
19	4	4	4	12
20	4	4	4	12
21	5	5	4	14
22	4	4	4	12
23	4	4	4	12
24	5	5	5	15
25	5	5	5	15
26	5	5	5	15
27	4	4	4	12
28	4	4	5	13
29	4	4	4	12
30	4	4	5	13

X2 MODAL SOSIAL

NO	X21	X22	X23	X24	JUMLAH
1	4	5	4	4	17
2	4	4	5	5	18
3	5	5	5	4	19
4	5	4	5	4	18
5	4	4	4	5	17
6	4	5	5	4	18
7	4	4	4	4	16
8	4	4	5	5	18
9	5	5	5	4	19
10	3	5	4	5	17
11	5	5	5	5	20
12	5	5	5	5	20
13	5	5	5	5	20
14	4	4	5	4	17
15	5	4	5	4	18
16	4	4	5	5	18
17	4	4	4	4	16
18	4	5	4	4	17
19	4	4	5	4	17
20	4	4	4	4	16
21	5	4	4	5	18
22	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	16
24	5	5	5	5	20
25	5	5	5	5	20
26	5	5	5	5	20
27	4	4	4	5	17
28	4	4	4	4	16
29	4	4	5	5	18
30	4	5	5	5	19

X3 KOMPENSASI

NO	X31	X32	X33	X34	X35	JUMLAH
1	4	4	4	4	5	21
2	4	4	4	4	5	21
3	4	4	2	4	4	18
4	4	4	4	3	4	19
5	4	3	3	3	4	17
6	4	4	4	4	5	21
7	4	4	3	4	4	19
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	3	4	5	20
10	4	4	5	4	4	21
11	5	5	4	4	4	22
12	5	5	4	4	4	22
13	5	5	4	4	4	22
14	5	4	5	4	5	23
15	4	3	4	4	4	19
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	5	4	5	22
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	5	5	5	23
23	4	4	5	5	5	23
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	3	4	4	19
28	4	4	3	4	4	19
29	5	5	4	4	4	22
30	5	4	3	5	5	22

Y KINERJA

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	JUMLAH
1	4	4	4	4	16
2	5	4	5	4	18
3	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	4	3	4	4	15
8	4	5	4	5	18
9	4	4	4	4	16
10	4	4	4	4	16
11	4	4	4	5	17
12	4	4	4	5	17
13	5	5	5	4	19
14	4	4	4	4	16
15	5	5	5	5	20
16	4	4	4	4	16
17	4	4	4	4	16
18	4	4	4	4	16
19	4	4	3	4	15
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	16
22	4	4	4	5	17
23	4	4	4	4	16
24	5	5	5	5	20
25	5	5	5	5	20
26	5	5	5	5	20
27	4	4	4	4	16
28	4	4	5	4	16
29	3	3	3	4	13
30	4	4	4	4	16

Uji Validitas

X1

Correlations

		x1_1	x1_2	x1_3	Total_x1
x1_1	Pearson Correlation	1	,861**	,583**	,920**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000
	N	30	30	30	30
x1_2	Pearson Correlation	,861**	1	,583**	,920**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000
	N	30	30	30	30
x1_3	Pearson Correlation	,583**	,583**	1	,816**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001		,000
	N	30	30	30	30
Total_x1	Pearson Correlation	,920**	,920**	,816**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

X2

Correlations

		x2_1	x2_2	x2_3	x2_4	Total_x2
x2_1	Pearson Correlation	1	,334	,506**	,124	,732**
	Sig. (2-tailed)		,071	,004	,514	,000
	N	30	30	30	30	30
x2_2	Pearson Correlation	,334	1	,302	,202	,667**
	Sig. (2-tailed)	,071		,105	,285	,000
	N	30	30	30	30	30
x2_3	Pearson Correlation	,506**	,302	1	,272	,757**
	Sig. (2-tailed)	,004	,105		,146	,000
	N	30	30	30	30	30
x2_4	Pearson Correlation	,124	,202	,272	1	,578**
	Sig. (2-tailed)	,514	,285	,146		,001
	N	30	30	30	30	30
Total_x2	Pearson Correlation	,732**	,667**	,757**	,578**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

X3

Correlations

		x3_1	x3_2	x3_3	x3_4	x3_5	Total_x3
x3_1	Pearson Correlation	1	,767**	,282	,408*	,208	,697**
	Sig. (2-tailed)		,000	,132	,025	,270	,000
	N	30	30	30	30	30	30
x3_2	Pearson Correlation	,767**	1	,330	,427*	,130	,709**
	Sig. (2-tailed)	,000		,075	,019	,492	,000
	N	30	30	30	30	30	30
x3_3	Pearson Correlation	,282	,330	1	,431*	,439*	,759**
	Sig. (2-tailed)	,132	,075		,017	,015	,000
	N	30	30	30	30	30	30
x3_4	Pearson Correlation	,408*	,427*	,431*	1	,600**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,025	,019	,017		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
x3_5	Pearson Correlation	,208	,130	,439*	,600**	1	,652**
	Sig. (2-tailed)	,270	,492	,015	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
Total_x3	Pearson Correlation	,697**	,709**	,759**	,775**	,652**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Y

Correlations

		y_1	y_2	y_3	y_4	Total_y
y_1	Pearson Correlation	1	,786**	,869**	,443*	,921**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,014	,000
	N	30	30	30	30	30
y_2	Pearson Correlation	,786**	1	,683**	,594**	,907**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30
y_3	Pearson Correlation	,869**	,683**	1	,385*	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,036	,000
	N	30	30	30	30	30
y_4	Pearson Correlation	,443*	,594**	,385*	1	,710**
	Sig. (2-tailed)	,014	,001	,036		,000
	N	30	30	30	30	30
Total_y	Pearson Correlation	,921**	,907**	,840**	,710**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,862	3

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,620	4

X3

Reliability Statistics

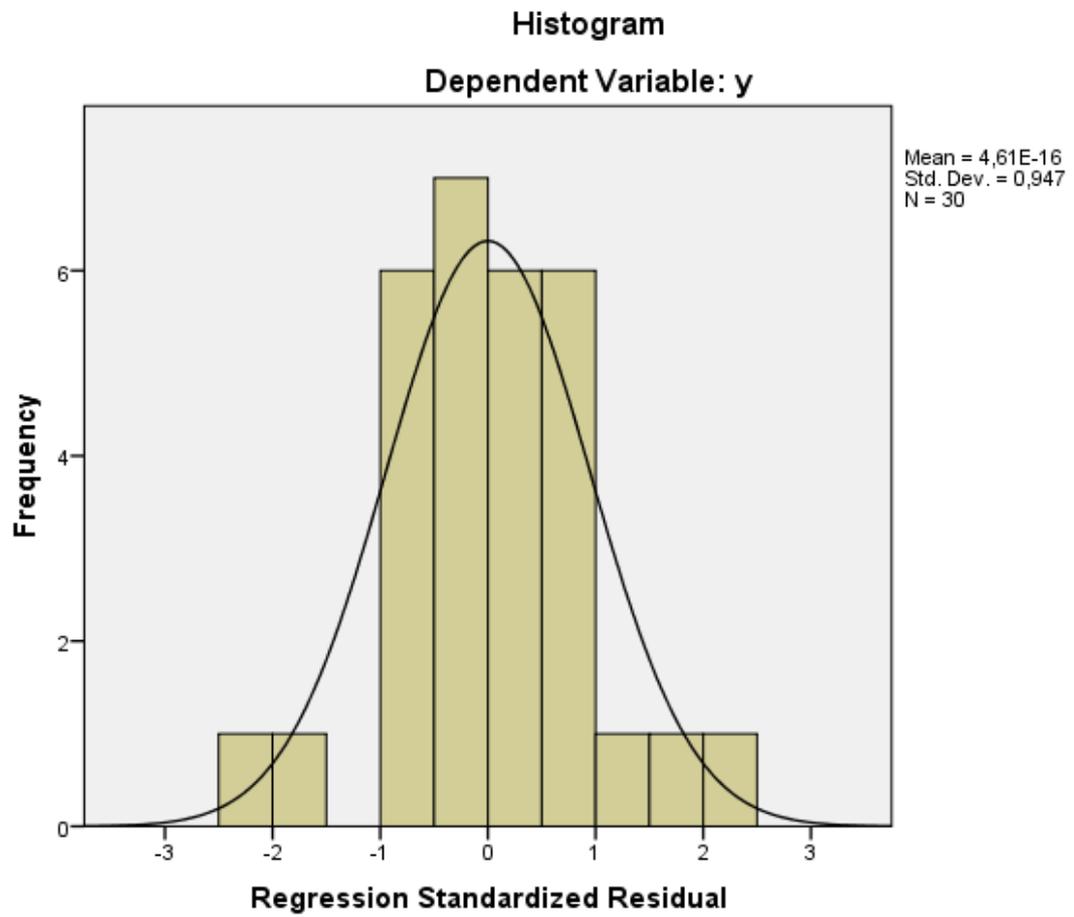
Cronbach's Alpha	N of Items
,751	5

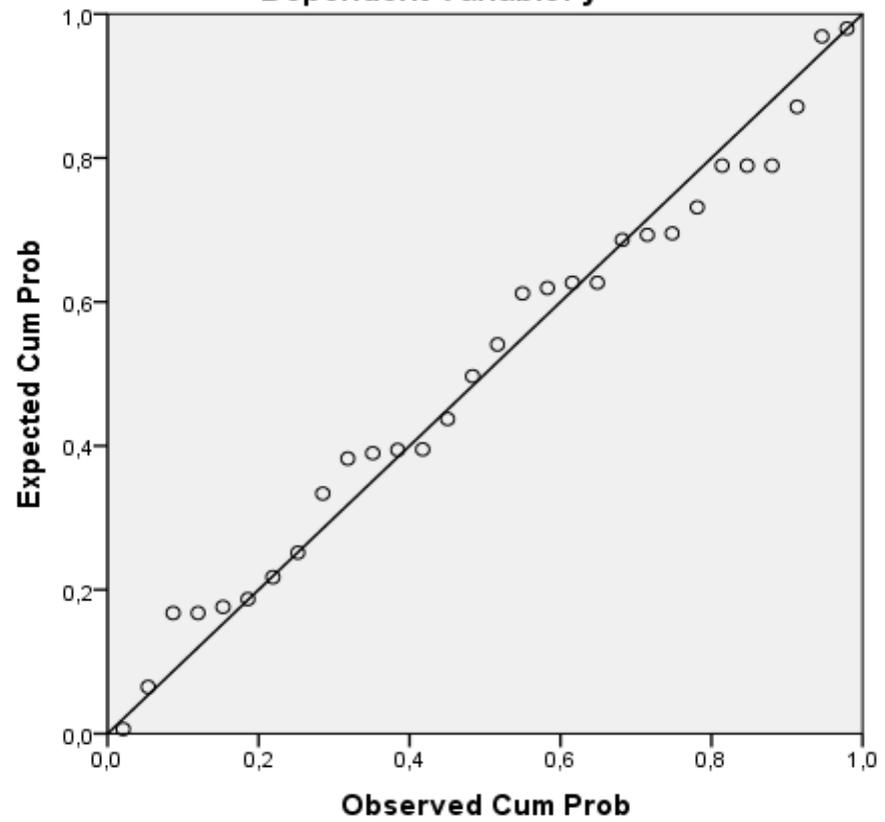
Y

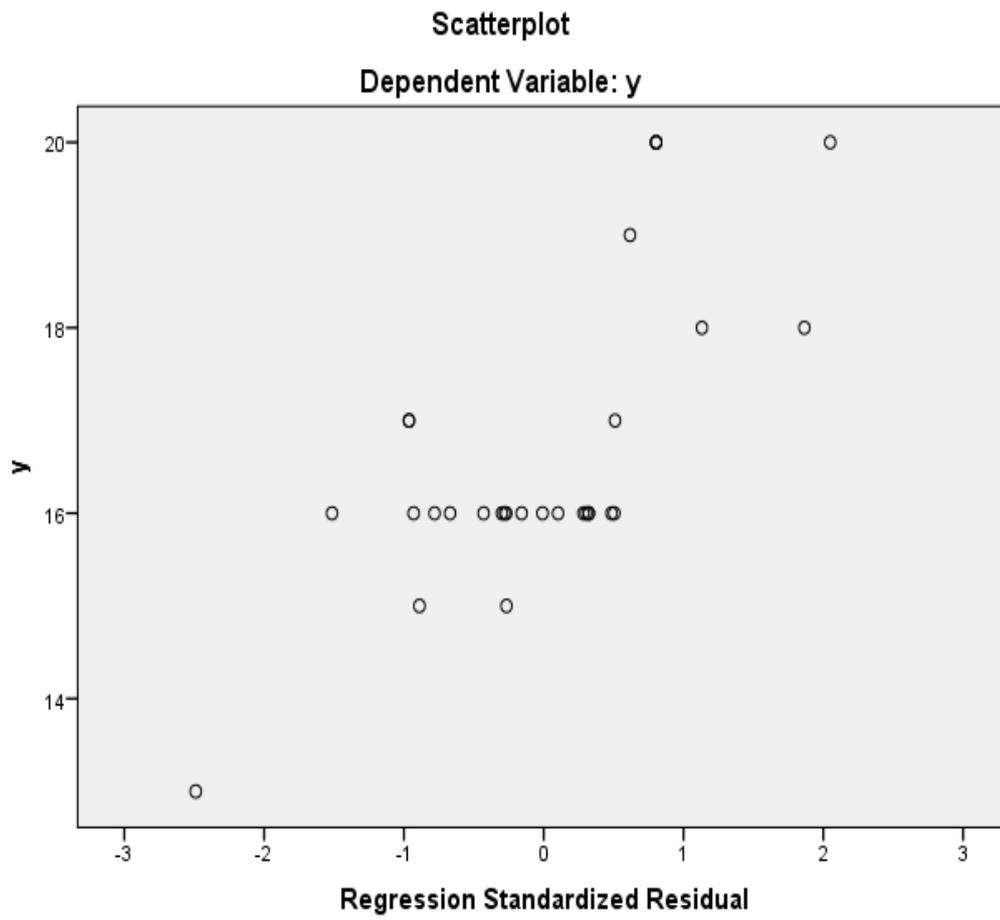
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	4

Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: y**



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,94686415
	Absolute	,098
Most Extreme Differences	Positive	,098
	Negative	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		,536
Asymp. Sig. (2-tailed)		,936

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multiolonieritas**Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 x1	,420	2,380
x2	,364	2,747
x3	,801	1,248

a. Dependent Variable: y

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,352	1,911		-1,231	,229
1 x1	,023	,160	,041	,144	,887
x2	,180	,161	,338	1,115	,275
x3	-,011	,076	-,031	-,151	,881

a. Dependent Variable: Absolute_Res_1

Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,027	3,280		,618	,542
1 x1	,674	,274	,536	2,459	,021
x2	,025	,277	,021	,089	,930
x3	,254	,130	,308	1,954	,061

a. Dependent Variable: y

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38,676	3	12,892	8,053	,001 ^b
	Residual	41,624	26	1,601		
	Total	80,300	29			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,027	3,280		,618	,542
	x1	,674	,274	,536	2,459	,021
	x2	,025	,277	,021	,089	,930
	x3	,254	,130	,308	1,954	,061

a. Dependent Variable: y

Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,694 ^a	,482	,422	1,265

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2