

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KETERIKATAN INDIVIDU KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Karyawan *Outsourcing* di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen)

Ali Usman Nurohim

Jurusan Manajemen – Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, keterikatan individu karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan *outsourcing* Satpol PP Kabupaten Kebumen. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* Satpol PP Kabupaten Kebumen yang berjumlah 85 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik *non-probability sampling*. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika. Analisis statistika meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji normalitas, uji t, koefisien determinasi, dan analisis jalur. Dari hasil analisis regresi sub struktural I dan II, menunjukkan bahwa kompensasi dan keterikatan individu karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan dari hasil analisis regresi sub struktural I dan II kepuasan kerja menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan *outsourcing* Satpol PP Kabupaten Kebumen. Nilai *Adjusted R Square* pada uji koefisien determinasi sub struktural I mempunyai nilai 77,8% dan sisanya 22,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan nilai *Adjusted R Square* pada uji koefisien determinasi sub struktural II mempunyai nilai 77,5% dan sisanya 22,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci: Kompensasi, Keterikatan Individu, Kepuasan Kerja, dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mempunyai cara masing-masing dalam memajemen sumber daya manusianya, terutama dalam hal menciptakan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini sangatlah wajar karena perasaan nyaman yang dimiliki oleh seorang karyawan akan berimbas pada

kinerja karyawan itu sendiri. Apabila para karyawan merasa nyaman di tempat dia bekerja, maka kinerja karyawan akan lebih baik dari pada karyawan yang tidak dengan perasaan nyaman. Selain itu perasaan yang berupa ikatan antara karyawan dengan perusahaan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan.

Keterikatan individu karyawan adalah suatu hasrat, niat dan komitmen untuk menginvestasikan waktu, kemampuan disertai dengan kesediaan untuk mengorbankan sebagian kepentingan pribadi individu pada pencapaian sasaran dan tujuan organisasi di masa yang akan datang melebihi upaya untuk mewujudkan kepuasan individu dan menunjukkan loyalitas pada organisasi.

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan bagi hasil dari penelitian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

KAJIAN PUSTAKA KINERJA

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Torang dalam Bangun, 2012:231).

Menurut Mejia, Gomez, dan Balkin (2004:222), penilaian kinerja suatu proses dari: yaitu: (a) identifikasi, (b) pengukuran, dan (c) manajemen. Menurut Bangun (2012:233), pekerjaan

harus diukur dengan jelas melalui: (a) jumlah pekerjaan, (b) kualitas pekerjaan, (c) ketepatan waktu, (d) kehadiran, dan (e) kemampuan kerja sama.

KEPUASAN KERJA

Menurut Tjihno Windryanto (2004:80), kepuasan kerja atau *job satisfaction* pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap tugas atau pekerjaan yang telah dibebani.

Menurut Robbins dan Judge (2009), kepuasan kerja diukur dengan: (a) kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, (b) kepuasan terhadap imbalan dari pekerjaan itu, (c) kepuasan terhadap supervisi dari atasan, dan (d) kepuasan terhadap rekan kerja.

KOMPENSASI

Menurut Handoko (2014:155), kompensasi adalah “segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Menurut Mondy (2008:4) menyatakan bahwa kompensasi adalah “total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan”.

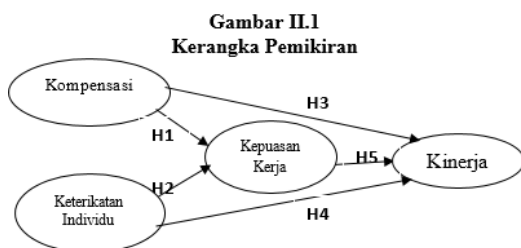
Menurut Simamora (2004:442), indikator kompensasi yaitu: (a) puas terhadap gaji, (b) puas terhadap fasilitas, dan (c) puas terhadap tunjangan.

KETERIKATAN INDIVIDU

Keterikatan individu karyawan sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut (Robinson, Perryman dan Hayday, 2004). *Employee engagement* adalah penghayatan seseorang karyawan dalam bentuk inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi (Macey, Schneide, Barbera, dan Young, 2009).

Menurut Schaufeli dan Baker dalam Rustomo dan Fattah (2014:4), indikator *employee engagement* yaitu: (a) *vigor*, (b) *dedication*, dan (c) *absobtion*.

KERANGKA PEMIKIRAN



Hipotesis penelitian ini adalah :

- H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- H2 : Keterikatan individu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- H3 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
- H4 : Keterikatan individu berpengaruh positif terhadap kinerja.
- H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan

penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan *Outsourcing* di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh karena populasinya kurang dari 100.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: menyebar kuesioner kepada responden, melakukan wawancara dan studi kepustakaan. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 23.0. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN UJI VALIDITAS KOMPENSASI

Tabel IV-5
Hasil Uji Validitas Kompensasi

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,893	0,213	Valid
2	0,742	0,213	Valid
3	0,584	0,213	Valid
4	0,893	0,213	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa r hitung $>$ dari r tabel, hal ini berarti seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel kompensasi dinyatakan valid.

KETERIKATAN INDIVIDU

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Keterikatan Individu

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,632	0,213	Valid
2	0,653	0,213	Valid
3	0,403	0,213	Valid
4	0,376	0,213	Valid
5	0,546	0,213	Valid
6	0,277	0,213	Valid
7	0,241	0,213	Valid
8	0,703	0,213	Valid
9	0,394	0,213	Valid
10	0,529	0,213	Valid
11	0,720	0,213	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa r hasil > dari r tabel, hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel keterikatan individu dinyatakan valid.

KEPUASAN KERJA

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,562	0,213	Valid
2	0,695	0,213	Valid
3	0,658	0,213	Valid
4	0,805	0,213	Valid
5	0,594	0,213	Valid
6	0,805	0,213	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa r hasil > dari r tabel, hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

KINERJA

Tabel IV-8
Hasil Uji Validitas Kinerja

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,774	0,213	Valid
2	0,422	0,213	Valid
3	0,608	0,213	Valid
4	0,572	0,213	Valid
5	0,774	0,213	Valid
6	0,709	0,213	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa r hasil > dari r tabel, hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja dinyatakan valid.

UJI RELIABILITAS

Tabel IV-9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi	0,777	0,60	Reliabel
Keterikatan Karyawan	0,697	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,777	0,60	Reliabel
Kinerja	0,706	0,60	Reliabel

Sumber : Data yang diolah, 2018.

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa seluruh variabel dalam penelitian mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, hal ini berarti seluruh

pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja dinyatakan reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK MULTIKOLINIERITAS SUB STRUKTURAL I

Tabel IV-10
Hasil Uji Multikolinieritas Sub Struktural I

No.	Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	0,406	2,464
2	Keterikatan Karyawan	0,406	2,464

Sumber : Data yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel *coefficient* dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi sub struktural I ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi bisa dipakai.

SUB STRUKTURAL II

Tabel IV-11
Hasil Uji Multikolinieritas Sub Struktural II

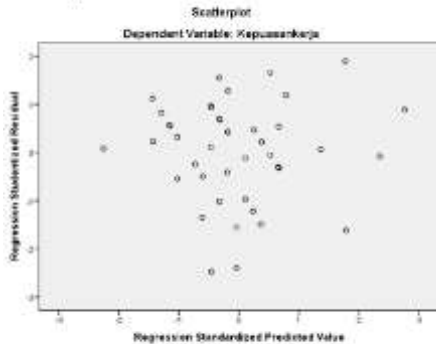
No.	Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	0,279	3,579
2	Keterikatan Karyawan	0,295	3,389
3	Kepuasan Kerja	0,217	4,606

Sumber : Data yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel *coefficient* dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi sub struktural II ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi bisa dipakai.

HETEROKESDASTISITAS SUB STRUKTURAL I

Gambar IV-1
Uji Heterokedastisitas Sub Struktural I

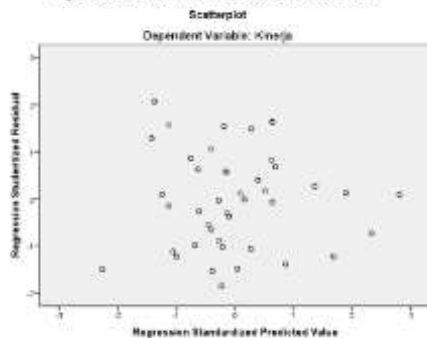


Sumber : Data yang diolah, 2018.

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

SUB STRUKTURAL II

Gambar IV-2
Uji Heterokedastisitas Sub Struktural II



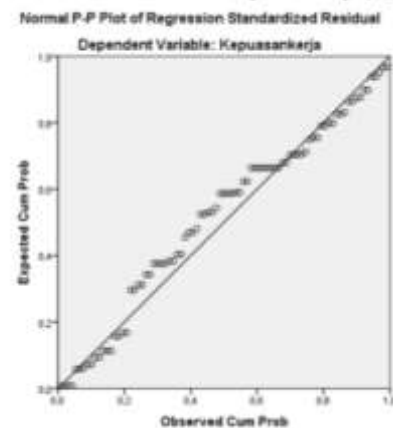
Sumber : Data yang diolah, 2018.

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak ada pola yang jelas sehingga dapat

disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

NORMALITAS SUB STRUKTURAL I

Gambar IV-3
Uji Normalitas Sub Struktural I Kepuasan Kerja (Y_1)

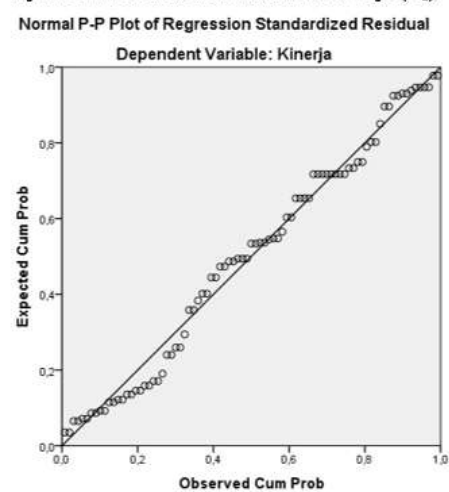


Sumber : Data yang diolah, 2018.

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.

SUB STRUKTURAL II

Gambar IV-4
Uji Normalitas Sub Struktural II Kinerja (Y_2)



Sumber : Data yang diolah, 2018.

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.

**UJI PARSIAL (uji t)
SUB STRUKTURAL I**

Tabel IV-12
Hasil Uji Parsial Sub Struktural I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,659	1,111		0,594	0,554
Kompensasi	0,607	0,100	0,492	6,093	0,000
Keterikatan Pegawai	0,316	0,057	0,448	5,548	0,000

a. Dependent Variable: Kompensasi
Sumber : Data yang diolah, 2018.

SUB STRUKTURAL II

Tabel IV-13
Hasil Uji Parsial Sub Struktural II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,318	1,125		0,283	0,778
Kompensasi	0,545	0,121	0,440	4,492	0,000
Keterikatan karyawan	0,275	0,068	0,389	4,080	0,000
Kepuasan kerja	0,118	0,112	0,117	1,058	0,293

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data yang diolah, 2018.

**KOEFISIEN DETERMINASI (R²)
SUB STRUKTURAL I**

Tabel IV-14
Hasil Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,783	,778	1,17924

a. Predictors: (Constant), keterikatan karyawan, kompensasi
b. Dependent Variable: kepuasan kerja
Sumber : Data yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel IV-14 di atas, besar *Adjusted R Square* adalah 0,778, yang berarti sebesar 77,8% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh Variabel bebas kompensasi dan keterikatan karyawan sedangkan sebesar 22,2% (100% - 77,8%) variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar model penelitian ini.

SUB STRUKTURAL II

Tabel IV-15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Sub Struktural II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,783	,775	1,19209

a. Predictors: (Constant), kepuasan karyawan, keterikatan karyawan, kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data yang diolah, 2018.

Dari tabel diatas diketahui bahwa *adjusted R²* sebesar 0,775 artinya bahwa 77,5% Kinerja dapat dijelaskan oleh kompensasi, keterikatan karyawan dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya (100% - 77,5% = 22,5%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model. *Standar Error of the Estimate* (SEE) sebesar 1,19209. Semakin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

**ANALISIS JALUR
SUB STRUKTURAL I**

Tabel IV-16
Hasil Uji Regresi Sub Struktural I

No	Notasi	Koefisien Regresi	t	Sig
1	β_1	0,607	6,093	0,000
2	β_2	0,316	5,548	0,000
3	ϵ_1	0,627		

Sumber : Data yang diolah, 2018.

Persamaan regresinya:
 $Y_1 = 0,607 X_1 + 0,316 X_2 + \epsilon_1$

SUB STRUKTURAL II

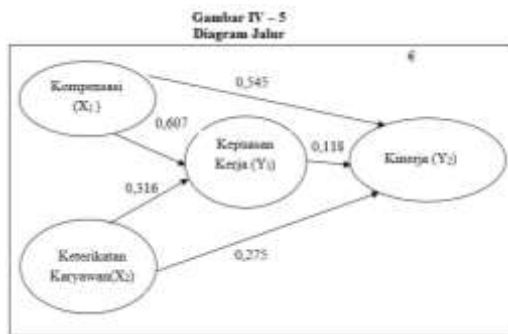
Tabel IV-17
Hasil Uji Regresi Sub Struktural II

No	Notasi	Koefisien Regresi	t	Sig
1	β_1	0,545	4,492	0,000
2	β_2	0,275	4,080	0,000
3	β_3	0,118	1,058	0,293
4	ϵ_2	0,621		

Sumber : Data yang diolah, 2018.

Persamaan regresinya:
 $Y_2 = 0,545 X_1 + 0,275 X_2 + 0,118 Y_1 + \epsilon_2$

DIAGRAM JALUR



Persamaan struktural model diatas adalah :

Sub struktural 1:

$$Y_1 = 0,607 X_1 + 0,316X_2 + \epsilon_1$$

Sub struktural 2:

$$Y_2 = 0,545 X_1 + 0,275X_2 + 0,118Y_1 + \epsilon_2$$

IMPLIKASI MANAJERIAL

Implikasi kebijakan manajerial penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis pertama yang diajukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan hasil uji t 0,492 atau 49,2% dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Kondisi ini menunjukkan jika karyawan merasakan kompensasi yang diterima sesuai dengan kuantitas kerja yang dikerjakan dan merasakan fasilitas bekerja sesuai dengan kebutuhan, maka besar kemungkinan karyawan tersebut akan merasakan kepuasan kerja seperti yang diharapkan.

2. Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis kedua yang diajukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel keterikatan karyawan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh keterikatan karyawan terhadap kepuasan kerja dengan hasil uji t 0,448 atau 44,8% dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Kondisi ini menunjukkan jika karyawan merasakan adanya keterikatan antara karyawan dengan institusi seperti kejelasan kontrak kerja, maka besar kemungkinan karyawan tersebut akan merasakan kepuasan kerja seperti yang diharapkan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan hasil uji t 0,440 atau 44% dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Kondisi ini menunjukkan jika karyawan merasakan kompensasi yang diterima sesuai dengan kuantitas kerja, maka besar kemungkinan karyawan tersebut akan meningkatkan kinerjanya dan memiliki semangat untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya.

4. Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja.

Hipotesis keempat yang diajukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel keterikatan karyawan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh keterikatan karyawan terhadap

kinerja dengan hasil uji t 0,389 atau 38,9% dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Kondisi ini menunjukkan jika karyawan merasakan adanya keterikatan antara karyawan dengan institusi seperti kejelasan kontrak kerja, maka besar kemungkinan karyawan tersebut akan memiliki semangat yang tinggi serta selalu berusaha maksimal agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan instansi.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.

Hipotesis kelima yang diajukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan hasil uji t 0,117 atau 11,7% dengan taraf signifikansi $0,293 > 0,05$. Kondisi ini menunjukkan jika karyawan merasakan kepuasan kerja, belum tentu karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Begitu juga sebaliknya, apabila kinerja karyawan baik, belum tentu karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari awal observasi bahwa rata-rata tingkat Pendidikan karyawan *outsourcing* pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen adalah berpendidikan SMA, dan sebagian berpendidikan sarjana. Akan tetapi tingkat Pendidikan tidak mempengaruhi karier mereka, dan tidak mempengaruhi pula gaji yang diterima. Masa kerja juga dianggap

sama dengan karyawan baru, tidak adanya tingkat senioritas sehingga mereka merasa kurang puas walaupun mereka merasa kinerja mereka sudah baik.

- #### 6. Pengaruh Kompensasi, Keterikatan Karyawan dan Kepuasan Kerja
- Pengujian hipotesis keenam menunjukkan adanya pengaruh kompensasi, keterikatan karyawan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan nilai *R square* sebesar 0,783 atau 78,3%. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompensasi, keterikatan karyawan, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian variabel kompensasi pada karyawan *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen, menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.
2. Hasil penelitian variabel keterikatan karyawan pada karyawan *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen, menunjukkan bahwa variabel keterikatan karyawan mempunyai pengaruh terhadap

- kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin diperjelasnya keterikatan karyawan dengan instansi, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.
3. Hasil penelitian variabel kompensasi pada karyawan *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen, menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa diperlukan adanya kejelasan dalam pemberian kompensasi sesuai dengan masa kerja maupun tingkat pendidikan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.
 4. Hasil penelitian variabel keterikatan karyawan pada karyawan *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen, menunjukkan bahwa variabel keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa diperlukan adanya keterikatan antara karyawan dan instansi yang diperjelas, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.
 5. Hasil penelitian variabel kepuasan kerja pada karyawan *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak diperlukannya peningkatan kepuasan kerja.
 6. Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi (R^2 Square) sebesar 78,3 artinya 78,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, keterikatan karyawan, dan kepuasan kerja. Sebaliknya, sebesar 21,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, saran yang dapat penulis sampaikan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan kompensasi pada karyawan *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen, maka perlu adanya peningkatan kompensasi bagi karyawan *outsourcing*-nya, sehingga karyawan *outsourcing* Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen akan bekerja secara maksimal tanpa memikirkan adanya *reward* dan berbagai tunjangan dari organisasi.
2. Dalam rangka meningkatkan keterikatan karyawan pada karyawan *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen, maka perlu dilakukan adanya pembenahan melalui pemberian perasaan ikatan bagi karyawan *outsourcing* yang bekerja untuk meningkatkan perasaan ikatan pada organisasi, sehingga karyawan *outsourcing* Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen akan bekerja secara maksimal.
3. Nilai koefisien determinasi (R^2 Square) diperoleh nilai sebesar 0,783 artinya 78,3% kinerja karyawan

dipengaruhi oleh kompensasi, keterikatan karyawan, dan kepuasan kerja. Sebaliknya, 21,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Untuk itu kepada peneliti selanjutnya disarankan agar meneliti 21,7% variabel tersebut untuk pengembangan ilmu dan penerapan sumber daya manusia yang lebih baik dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Gani. 2009. "Analisis Faktor-Agung Yudhiarto, 2004, Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah, Stikubank, Semarang.
- Akbar, Muhammad Rizza. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* (Studi Pada Karyawan PT.Primatexco Indonesia Di Batang)." Unnes Semarang
- Anwar Prabu Mangkunegoro, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Associates, H. 2004. *Employee engagement higher at double digit growth*. Research Brief.
- Baumruk, R. 2006. *Strategic HR Review. Why managers are crucial to increasing engagement: Identifying steps managers can take to engage their workforce*. Vol. 5 Issue: 2, pp.24-2.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Handoko, H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya*. Edisi II, Cetakan Keempat Belas Yogyakarta: BPFE.
- _____. 2014. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Ke-21. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Macey, W., Schneide, B., Barbera, K., & Young, S. 2009. *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. United States: Wiley-Blackwell.
- Malayu Hasibuan. 2002. *Organisasi dan Motivasi Dasar peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama Bandung
- Mejia, R., Gomez, D.B. & Balkin, R.L.C. 2004. *Managing human resources*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Miner, John. 1998. *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. 1 th Edition. Random Hause Inc, USA.
- Moeheriono, Prof. Dr. Msi.2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia
- Saks, A.M. and Rotman, J.L. 2006. "Antecedents and consequences of employee engagement", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 No. 7, pp. 600-619.

- Schüler, J., Job, V., Fröhlich, S., & Brandstätter, V. (2008). A high implicit affiliation motive does not always make you happy: A corresponding explicit motive and corresponding behavior are further needed. *Motivation and Emotion*, 32(3), 231-242
- Siddhanta, A., & Roy, D. 2010. *Employee engagement – Engaging the 21st century workforce. Asian Journal of Management Research*.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Torang, S. 2013. *Organisasi dan manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wijayanto, Hendri Derma. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Srikandi Tour and Travel Jember*. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.