

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI**
**(Studi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak,
Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Kotabaru)**

TESIS

OLEH: NOOR RAKHMANIAH
NIM : 2420318720001



Program Studi Manajemen

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS
2026**

LEMBAR PENGESAHAN

**Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap
Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Moderasi
(Studi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak,
Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Kotabaru)**

TESIS

Oleh

Noor Rakhmaniah

NIM. 2420318720001

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis dan dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.)

Pada Tanggal : 10 Juli 2026

Susunan Tim Penguji

Ketua,

Dr. Rini Rahmawati, S.E., M.M.

NIP 197602122002122001

Sekretaris,

Dr. Hj. Dahniar, S.E., M.Si CPHCM.

NIP 196912211997022005

Pembimbing,

Dr. Hj. Hastin Umi Anisah, S.E., M.M.

NIP 197807142003122002

Mengetahui,

Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lambung Mangkurat

Dr. Meiske Claudia, S.E., M.M

NIP 197210102003122002

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Tesis : **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan
Kerja Fisisk terhadap *Employee Engagement* dengan
Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi**

Nama : **Noor Rakhmaniah**

NIM : **2420318720001**

Pembimbing



Dr. Hj. Hastin Umi Anisah, S.E., M.M.
NIP 197807142003122002

Mengetahui,
Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lambung Mangkurat



Dr. Meiske Claudia, S.E., M.M.
NIP 197210102003122002

Tanggal Lulus : 10 Juli 2026

ABSTRAK

Noor Rakhmaniah, Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap *Employee Engagement* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Hastin Umi Anisah (Pembimbing).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap *employee engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada pegawai DP3AP2KB Kabupaten Kotabaru. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2), variabel dependen yaitu *employee engagement* (Y), serta kepuasan kerja (Z) sebagai variabel moderasi.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 50 pegawai DP3AP2KB Kabupaten Kotabaru yang merupakan keseluruhan populasi penelitian (sampel total). Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1 sampai 5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Analisis data dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun pengaruh moderasi antarvariabel penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Pada pengujian efek moderasi, kepuasan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh kompensasi finansial terhadap *employee engagement* maupun pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap *employee engagement*. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan *employee engagement* lebih dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan kepuasan kerja secara langsung, sedangkan kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel yang memperkuat hubungan antara kompensasi finansial maupun lingkungan kerja fisik terhadap *employee engagement*.

Kata Kunci: *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik

ABSTRACT

Noor Rakhmaniah, The Influence of Financial Compensation and Physical Work Environment on Employee Engagement with Job Satisfaction as a Moderating Variable. Hastin Umi Anisah (Supervisor).

This study aims to examine and analyze the influence of financial compensation and the physical work environment on employee engagement, with job satisfaction serving as a moderating variable, among employees of the DP3AP2KB agency in Kotabaru Regency. The independent variables in this study are financial compensation (X1) and physical work environment (X2); the dependent variable is employee engagement (Y); and job satisfaction (Z) acts as the moderating variable.

The study employs a quantitative approach, with data collected via questionnaires distributed to 50 employees of the DP3AP2KB agency in Kotabaru Regency, representing the entire research population (total sampling). Variables were measured using a Likert scale ranging from 1 to 5, spanning from "strongly disagree" to "strongly agree." Data analysis was conducted to determine both the direct effects and the moderating effects among the research variables.

The results indicate that financial compensation has a positive and significant influence on employee engagement. Conversely, the physical work environment does not have a significant influence on employee engagement. Additionally, job satisfaction has a positive and significant influence on employee engagement. Regarding the moderation analysis, job satisfaction did not moderate the influence of financial compensation on employee engagement, nor did it moderate the influence of the physical work environment on employee engagement. These findings suggest that improvements in employee engagement are driven more directly by financial compensation and job satisfaction, whereas job satisfaction does not function as a variable that strengthens the relationship between financial compensation or the physical work environment and employee engagement.

Keywords: *Employee Engagement, Job Satisfaction, Financial Compensation, Physical Work Environment*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena berkat karunia dan rahmat-Nya, tesis yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap *Employee Engagement* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi”** ini dapat diselesaikan. Shalawat serta salam juga kita haturkan kepada suri tauladan sekaligus pendidik terbaik ummat, Nabi Muhammad SAW., beserta para sahabat, kerabat, serta orang-orang yang istiqomah mengikuti petunjuk beliau hingga akhir zaman.

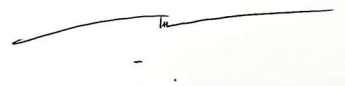
Peneliti menyadari bahwa tesis ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa adanya dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak selama penyusunannya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, peneliti dengan ketulusan hati mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya terutama kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ahmad Yunani SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
2. Ibu Dr. Meiske Claudia, SE.,M.M, selaku Ketua Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat yang telah memberikan kemudahan bagi peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
3. Ibu Dr. Hastin Umi Anisah, SE., MM, selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan serta mengoreksi penulisan tesis ini.
4. Ibu Dr. Rini Rahmawati SE., MM sebagai Ketua Tim Penguji, Ibu Dr. Dahniar, SE., MS.i CPHCM sebagai Sekretaris Tim Penguji, yang telah memberikan kritik, saran dan arahan perbaikan demi kemajuan tesis ini.
5. Ibu Ir. Sri Sulistyani., MPH, selaku kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kotabaru yang telah memberikan persetujuan dan perizinan kepada peneliti melakukan penelitian.
6. Seluruh Karyawan dan Karyawati Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kotabaru yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.

7. Bapak dan Ibu Dosen Program Magister Manajemen yang telah memberikan ilmu dan pendidikan selama mengikuti perkuliahan, serta seluruh Staf Program Magister Manajemen yang telah banyak membantu demi kelancaran penelitian ini.
8. Suami tercinta H.Ahmad Fitriadi Fazriannor, SH., M.Hum. Syifa Nur Aghnia dan Ahmad Afwan Nur Habibullah kedua anak kebanggaan yang selalu memberikan support dan motivasi kepada peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
9. Kawan – kawan satu Angkatan sepejuangan dan semua pihak yang telah membantu dalam penulisan tesis ini baik secara langsung maupun tidak langsung, dan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa tesis yang disusun ini masih terdapat kelemahan dan kekurangan, sehingga kritik dan saran yang konstruktif sangat diharapkan. Penulis berharap tesis ini bermanfaat dan memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Atas segala bantuan, bimbingan dan support dari semua pihak, penulis berdoa semoga Allah SWT. berkenan membalasnya dengan ganjaran pahala yang berlipat ganda. *Aamiin, Ya Rabbal 'alamiin.*

Banjarmasin, 26 Juni 2026



Noor Rakhmaniah
NIM. 2420318720001

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN TESIS	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	11
1.4.1. Manfaat Praktis	11
1.4.2. Manfaat Teoritis.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Landasan Teori	13
2.1.1. Teori Dua Faktor (<i>Two-Factor Theory</i>).....	13
2.1.2. Kepuasan Kerja.....	14
2.1.3. <i>Employee Engagement</i>	16
2.1.4. Kompensasi Finansial.....	17
2.1.5. Lingkungan Kerja Fisik.....	19
2.1.6. Keterkaitan Antar Variabel.....	20
2.2. Penelitian Terdahulu	28
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	38
3.1. Kerangka Konseptual.....	38
3.2. Hipotesis.....	40
3.2.1 Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja	40
3.2.2 Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja	41
3.2.3 Kompensasi Finansial terhadap <i>Employee Engagement</i>	41
3.2.4 Lingkungan Kerja Fisik terhadap <i>Employee Engagement</i>	42
3.2.5 Kepuasan Kerja terhadap <i>Employee Engagement</i>	43
3.2.6 Moderasi Kepuasan Kerja terhadap Pengaruh Kompensasi.....	44

3.2.7 Moderasi Kepuasan Kerja terhadap Pengaruh Lingkungan ...	45
BAB IV METODE PENELITIAN	46
4.1. Jenis Penelitian.....	46
4.2. Populasi dan Sampel.....	47
4.3. Sumber dan Jenis Data	48
4.4. Variabel dan Indikator	49
4.5. Teknik Pengumpulan Data	51
4.6. Teknik Analisis	52
4.6.1. Analisis Data dengan Metode <i>Partial Least Square</i>	54
4.6.2. Analisa <i>Outer Model</i> (Model Pengukuran).....	55
4.6.3. Analisa <i>Inner model</i> (Model Struktural)	60
4.6.4. Pengujian Hipotesis	61
BAB V HASIL PENELITIAN	63
5.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	63
5.2 Karakteristik Responden.....	68
5.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
5.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	70
5.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	71
5.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan/Jabatan	72
5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	73
5.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner <i>Employee</i>	73
5.3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Kompensasi	74
5.3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Lingkungan Kerja...	75
5.3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Kepuasan Kerja.....	76
5.4 Analisis Deskriptif Variabel.....	77
5.4.1 Angka Indeks <i>Employee Engagement</i>	78
5.4.2 Angka Indeks Kompensasi Finansial	80
5.4.3 Angka Indeks Lingkungan Kerja Fisik.....	82
5.4.4 Angka Indeks Kepuasan Kerja.....	84
5.5 Hasil Evaluasi Model	86
5.5.1 Analisa <i>Outer Model</i> (Model Pengukuran).....	87
5.5.2 Analisa <i>Inner model</i> (Model Struktural)	95
5.5.3 Pengujian Hipotesis	98
5.6 Pembahasan Hasil Penelitian	102

5.6.1 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja .	102
5.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan.....	103
5.6.3 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Employee.....	105
5.6.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Employee	106
5.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement	108
5.6.6 Pengaruh Moderasi Kepuasan Kerja terhadap Pengaruh	110
5.6.7 Pengaruh Moderasi Kepuasan Kerja terhadap Pengaruh	112
5.7 Implikasi Hasil Penelitian	113
5.7.1 Implikasi Teoritis.....	113
5.7.2 Implikasi Manajerial.....	116
5.8 Keterbatasan Penelitian.....	119
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
6.1 Kesimpulan	122
6.2 Saran	123
DAFTAR PUSTAKA.....	127
LAMPIRAN.....	131

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Variabel dan Indikator	50
Tabel 4.2 Skoring untuk Jawaban Kuesioner	52
Tabel 4.3 Kriteria <i>Outer Model</i>	60
Tabel 4.4 Interpretasi <i>Inner Model</i>	61
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	70
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	71
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan/Jabatan	72
Tabel 5.5 Validitas Item Pertanyaan <i>Employee Engagement</i>	73
Tabel 5.6 Reliabilitas Item Pertanyaan <i>Employee Engagement</i>	73
Tabel 5.7 Validitas Item Pertanyaan Kompensasi Finansial	74
Tabel 5.8 Reliabilitas Item Pertanyaan Kompensasi Finansial	74
Tabel 5.9 Validitas Item Pertanyaan Lingkungan Kerja Fisik	75
Tabel 5.10 Reliabilitas Item Pertanyaan Lingkungan Kerja Fisik	75
Tabel 5.11 Validitas Item Pertanyaan Kepuasan Kerja	76
Tabel 5.12 Reliabilitas Item Pertanyaan Kepuasan Kerja	76
Tabel 5.13 Kriteria Indeks	78
Tabel 5.14 Angka Indeks <i>Employee Engagement</i>	79
Tabel 5.15 Angka Indeks Kompensasi Finansial	81
Tabel 5.16 Angka Indeks Lingkungan Kerja Fisik	83
Tabel 5.17 Angka Indeks Kepuasan Kerja	85
Tabel 5.18 Hasil Uji Outer Loading Sebelum Eliminasi Indikator	89
Tabel 5.19 Hasil Uji Outer Loading Setelah Eliminasi Indikator	90
Tabel 5.20 Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)	91
Tabel 5.21 Hasil Uji Discriminant Validity Berdasarkan Cross Loading	93
Tabel 5.22 Hasil Uji Reliabilitas	94
Tabel 5.23 Hasil Uji Koefisien determinasi (R ²)	96
Tabel 5.24 Hasil Uji Q-Square	96
Tabel 5.25 Hasil Uji GOF	97
Tabel 5.26 Hasil Pengujian Hipotesis	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual.....	39
Gambar 5. 1 Struktur Organisasi DP3AP2KB Kabupaten Kotabaru	66
Gambar 5. 2 Model Penelitian PLS-SEM Sebelum Evaluasi Outer Model.....	87
Gambar 5. 3 Model Outer Loading Sebelum Eliminasi Indikator.....	88
Gambar 5. 4 Model Outer Loading Setelah Eliminasi Indikator	90
Gambar 5. 5 Hasil Bootstrapping Model Struktural	98