

LAMPIRAN 1. Penelitian Sebelumnya

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
(Jonge et al., 2000),	<i>Job strain , reward imbalance and employee well- being : a large-scale cross-sectional study</i>	karyawan yang melakukan tugas pekerjaan yang tinggi secara psikologis dan fisik serta control pekerja yang rendah berisiko lebih tinggi untuk kesejahteraan yang buruk
(Wrzesniewski & Gamst, 2002)	<i>Finding positive meaning in work.</i>	Selama bekerja, Kesejahteraan sangat penting terutama dalam peningkatan karir hal ini dapat membuat harga diri, kekuasaan dan kedudukan sosial meningkat, karena bekerja merupakan suatu bentuk penghargaan
(Ellitan, 2002).	Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan.	Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan
(Ramadhany et al., 2003).	Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Kompartemen SDM PT. Petrokimia Gresik).	Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Kompartemen SDM PT. Petrokimia Gresik).
(Janssen & Yperen, 2004)	<i>employees ' goal orientations , the quality of leader-member exchange , and the outcomes of job performance and jobsatisfaction.</i>	orientasi sebagai tujuan kerja karyawan, dengan cara menukar karyawan dari pimpinan sebelumnya untuk menghasilkan kepuasan kerja
(Grant et al., 2007)	<i>Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs.</i>	Kebahagiaan, kesehatan, atau hubungan? Praktik manajerial dan pengorbanan kesejahteraan karyawan.
(Jiang et al., 2012)	<i>How does human resource management influence organizational outcomes</i>	Bagaimana management sumber daya manusia dapat mempengaruhi perusahaan
(Fu et al., 2015)	<i>How do high performance work systems influence organizational innovation in professional</i>	Bagaimana sistem kerja berkinerja tinggi memengaruhi inovasi organisasi secara professional
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian

(Setiyati, 2019)	Pentingnya perencanaan sdm dalam organisasi.	Pentingnya perencanaan dalam organisasi
(Sainaghi, 2010)	<i>Hotel performance: State of the art</i>	Psikologis dan kesejahteraan fisik yang tinggi dapat meningkatkan peningkatan kinerja karyawan
(Khoreva & Wechtler, 2018)	<i>HR practices and employee performance: the mediating role of well-being</i>	untuk menghasilkan kinerja yang meningkat dan peranan karyawan secara psikologis sejahtera merupakan hasil mediasi antara praktik sumber daya manusia
(Smeenk, et al., 2008)	<i>An International Comparison of the Effects of HRM Practices and Organizational Commitment on Quality of Job Performances among European University Employees</i>	karena itu juga sangat diperlukan praktik sumber daya manusia (SDM) untuk mempengaruhi kualitas kinerja karyawan
(Karami et al., 2013),	<i>Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation Case Study: Isfahan Regional Electric Company</i>	Sistem manajemen penghargaan akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
(Gibbons & Fish, 1989).	<i>Indonesia's international tourism: a shifting industry in Bali</i>	Efek dari lingkungan kerja, kepribadian karyawan serta iklim psikologis di lokasi kerja sering dilihat berdasarkan kebahagiaan serta kepuasan kerja, komitmen efektif dan suasana hati karyawan di tempat kerja
(Indrayanti, 2019)	<i>Human Resource Management Content and Process on Employee Well-being and Job Performance: A Study in Indonesia Public Sector</i>	Tenaga kerja yang sekarang ini terus mengalami perubahan menjadi lebih modern hal ini menjadikan dinamika di dalam sumber daya manusia yang hasil kerjanya sangat menantang karena mereka di berikan penghargaan
(Jyoti & Rani, 2015).	<i>The impact of bundled high performance human resource practices on intention to leave : Mediating role of emotional exhaustion</i>	untuk itu manajemen harus membuat manajemen karier untuk seluruh karyawan dan praktik sumber daya manusia SDM

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
<i>(Mirabito & Berry, 2015).</i>	<i>You Say You Want a Revolution? Drawing on Social Movement Theory to Motivate Transformative Change</i>	Kesejahteraan secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja
<i>(Grant et al., 2007),</i>	<i>Call centers as lean service environments: Job-related strain and the mediating role of work design</i>	pemberian penghargaan terhadap karyawan dapat memberikan kesejahteraan karyawan
<i>(B.S.Pawar et al., 2016),</i>	<i>Employee Relations; Studies from B. S. Pawar et al Add New Findings in the Area of Employee Relations (Workplace spirituality and employee well-being: an empirical examination)</i>	yaitu adanya penambahan variable penghargaan yang memoderasi kesejahteraan, baik itu kesejahteraan emosional, kesejahteraan psikologis, kesejahteraan sosial, dan kesejahteraan spiritual
<i>(Maslach et al., 2001)</i>	<i>The moderating effects of employee tenure on the relation between organizational commitment and job performance: A meta-analysis</i>	karyawan akan lebih cenderung melibatkan diri mereka ditempat kerja sejauh mereka menerima penghargaan yang lebih besar atas kinerja peran mereka
<i>(Wright et al., 2007)</i>	<i>The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance</i>	Sistem penghargaan adalah salah satu lingkup dasar kinerja manajemen sumber daya manusia dan manajemen kompensasi layanan karena salah satu lingkup tugas ini dilakukan untuk merancang dan melaksanakan sistem upah dan tunjangan karyawan
<i>(Setiyati et al., 2018),</i>	<i>Pemodelan Manajemen Pembinaan Sumber Daya Manusia yang Produktif dan Inovatif dengan Pendekatan Rekayasa Informasi</i>	Sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan ransfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
<i>(Prasad et al., 2016)</i>	<i>A Comparative Analysis on the Causes of Occupational Stress among Men and Women Employees and its Effect on Performance at the workplace of Information Technology Sector, Hyderabad</i>	stres kerja disebabkan oleh kurangnya sumber daya dan peralatan, bekerja tidak sesuai jam kerja seperti bekerja lembur dan iklim organisasi dianggap sebagai kontributor stres karyawan
<i>(Hidayati et al., 2008),</i>	<i>Kecerdasan Emosi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan</i>	Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan menghasilkan kinerja karyawan secara menyeluruh yang dapat dilihat dari produktivitas kerja yang meningkat
<i>(Khan et al., 2013).</i>	<i>ENHANCING HR OUTCOMES THROUGH BEST HR PRACTICES AND ORGANISATIONAL COMMITMENT: A CONCEPTUAL SCHEMA FOR SMEs</i>	Memang ketika karyawan bekerja di lingkungan yang ramah, bebas stres dan aman secara fisik, mereka melakukan tugas mereka lebih baik
<i>(Tehrani et al., 2007)</i>	<i>HR practices and employee performance: the mediating role of well-being</i>	praktik sumber daya manusia (SDM) akan dan memiliki kinerja yang baik maka harus mengedepankan kesejahteraan sosial antar karyawan, dengan membuat lingkungan kerja lebih nyaman sehingga dapat menghasilkan perkembangan dari karyawan untuk mencapai potensi diri karyawan dan organisasi
<i>(Saks, 2006)</i>	<i>Antecedents and consequences of employee engagement</i>	Kesejahteraan Psikologis dan kesejahteraan fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan

Lampiran 2. Definisi Operasional Variabel

PRAKTIK HR (Gardner et al. (2011))		
Variabel	ORIGINAL	KUESIONER
Skill-enhancing HR practices	1. Before being hired, all applicants take a structured interview	1. Sebelum diterima bekerja, seluruh pelamar mengikuti wawancara terstruktur
	2. Before being accepted by prospective employees, the test is written in writing	2. Sebelum diterima calon karyawan di tes secara tertulis
	3. What is the average number of hours of formal, job-related training received by employees each year	3. Berapa jam rata-rata pelatihan formal terkait pekerjaan yang diterima karyawan setiap tahun
	4. The results of the performance evaluation process are used to determine the training needs of employees at work	4. Hasil dari proses evaluasi kinerja digunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan bagi karyawan dalam bekerja
	5. Employees have the opportunity to take a school scholarship test conducted by the company	5. Karyawan memiliki kesempatan untuk mengikuti tes beasiswa sekolah yang dilakukan perusahaan
	6. Employees are evaluated annually	6. Dalam bekerja karyawan dievaluasi setiap tahun nya
	7. Salary increases based on employee performance	7. Kenaikan gaji berdasarkan kinerja karyawan
Motivation-enhancing HR practices	8. Productive employees get the opportunity to get individual bonuses for their performance	8. Karyawan yang produktif mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan bonus individu atas kinerjanya
	9. Productive employees have the opportunity to get company group bonuses	9. Karyawan yang produktif memiliki peluang mendapatkan bonus group perusahaan
	10. Productive employees have the opportunity to get a bonus from the company	10. Karyawan yang produktif memiliki peluang mendapatkan bonus dari perusahaan
	11. Employees who work well have the opportunity for promotion at the company	11. Karyawan yang bekerja dengan baik memiliki peluang untuk promosi jabatan di perusahaan
	12. Employees at work follow existing regulations	12. Karyawan dalam bekerja mengikuti peraturan yang ada
Empowerment-enhancing HR practices	13. Employees at work always follow procedures to improve quality of work	13. Karyawan dalam bekerja selalu mengikuti prosedur untuk meningkatkan kualitas kerja
	14. Employees at work always communicate with other employees	14. Karyawan dalam bekerja selalu berkomunikasi dengan karyawan lain

Job Performance (Matthew P. Earnhardt, 2011)

Variabel		KUESIONER
Job Performance	15. How good is the assessment of the tasks assigned by superiors	15. Seberapa baik penilaian atas tugas yang diberikan atasan
	16. The salary given is in accordance with the main task given	16. Gaji yang diberikan sesuai dengan tugas utama yang diberikan
	17. How good was the assessment carried out	17. Seberapa baikkah penilaian yang dilakukan
	18. Is the job and salary in accordance with the job	18. Apakah pekerjaan dan gaji sesuai dengan pekerjaan
	19. How well do you lead	19. Seberapa baik cara memimpin yang kamu lakukan
	20. How well the training has been followed	20. Seberapa baik pelatihan yang telah diikuti
	21. How well do we communicate with others	21. Seberapa baik cara kita berkomunikasi dengan orang lain

Rewards (Saks, 2006)

DIMENSION	ORIGINAL	KUESIONER
Payment Raise	22. There is an increase in salary	22. Adanya kenaikan gaji
	23. The existence of work security guarantee protection	23. Adanya perlindungan jaminan keamanan kerja
	24. Promotion of position in the company	24. Adanya promosi jabatan di perusahaan
Development	25. There are opportunities for training and personal development	25. Adanya kesempatan pelatihan dan pengembangan diri
	26. There are more challenging assignments	26. Adanya penugasan yang lebih menantang
	27. More like freedom and job opportunities	27. Lebih banyak menyukai kebebasan dan peluang kerja
	28. There is an appreciation from the people who work with you	28. Adanya penghargaan dari orang yang bekerjasama dengan anda
Appreciation	29. There is praise from superiors for our performance	29. Adanya Pujian dari atasan atas kinerja kita
	30. There are several forms of recognition to employees in the environment /	30. Adanya beberapa bentuk pengakuan kepada karyawan di lingkungan /
	31. The existence of awards and appreciation improves employee performance	31. Adanya penghargaan dan apresiasi meningkatkan kinerja karyawan

Job Satisfaction (Alan M.Saks,2005)

DIMENSION	ORIGINAL	KUESIONER
Job Satisfaction	32. Overall, I am satisfied with my work	32. Secara keseluruhan ,saya puas dengan pekerjaan saya
	33. In general, I don't like my job	33. Secara umum, saya tidak suka pekerjaan saya
	34. In general, I like working here.	34. Secara umum, saya suka bekerja di sini.

Well Being (Grant et al., 2007)

DIMENSION	ORIGINAL	KUESIONER
working condition	35. Compared to other people, I am more receptive to conditions	35. Dibanding dengan orang lain, saya lebih mudah menerima kondisi
	36. My daily activities seem easy and important to the organization	36. Kegiatan sehari-hari saya tampak mudah dan penting bagi organisasi
	37. Easily influenced by superiors who have strong opinions	37. Mudah terpengaruh terhadap atasan yang memiliki pendapat yang kuat
meaningful your work	38. Must be able to manage many responsibilities in daily work	38. Harus mampu mengelola banyak tanggung jawab dalam pekerjaan sehari-hari
	39. Have the confidence to be able to develop themselves in completing work quickly	39. Memiliki keyakinan mampu mengembangkan diri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
recognition	40. Have many warm and trusting relationships with other people	40. Memiliki banyak hubungan yang hangat dan saling percaya dengan orang lain
	41. Have a new spirit in completing work when moving to the desired place	41. Memiliki semangat baru dalam menyelesaikan pekerjaan apabila pindah tempat yang diinginkan
	42. Physical exercise increases the motivation to work enthusiasm	42. Latihan fisik menjadi bertambah nya motivasi semangat dalam bekerja
	43. Martial arts training is able to increase job performance	43. Latihan beladiri mampu menjadikan kinerja pekerjaan meningkat
workplace satisfaction	44. Optimal physical and mental conditions also play a role in enhancing physical well-being	44. Kondisi fisik dan mental yang optimal turut berperan dalam meningkatkan kesejahteraan fisik
	45. Religious knowledge can add insight and mental health in improving physical well-being	45. Pengetahuan agama dapat menambah wawasan dan kesehatan mental dalam meningkatkan kesejahteraan fisik
	46. The community is very dependent on me for the institution I work for now	46. Masyarakat tsangat bergantung kepada saya terhadap institusi saya bekerja sekarang

job as a whole	47. Able to be a good guide and role model for the community	47. Mampu menjadi pedoman dan panutan yang baik terhadap masyarakat
	48. Community appreciation for my work performance has increased	48. Penghargaan masyarakat menjadi kinerja kerja saya meningkat
job as a whole	49. Maintain good relations with the community	49. Menjalin hubungan baik dengan masyarakat
	50. Optimizing the available exercise time can improve work performance	50. Optimalisasi waktu senam yang tersedia dapat meningkatkan kinerja kerja

LAMPIRAN 3. KUISIONER PENELITIAN

Hal: Permohonan Pengisian Kuisisioner
Responden yang terhormat.
Serta Bapak/Ibu/Sdr/Sdri/Rekan/... yang saya Bangakan.

Kepada Yth:

Bapak /Ibu/Saudara Responden

di-
t e m p a t

Dengan Hormat.

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk memenuhi tugas akhir /thesis perkenankan saya ingin menyampaikan sebuah kuisisioner penelitian yang ditujukan untuk mengetahui Hubungan Antara Pemberian Penghargaan dan Pengakuan Kinerja Karyawan Terhadap Kesejahteraan Karyawan di perusahaan.

Pada kesempatan ini, saya memohon kerjasama dari saudara untuk dapat berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai responden dari kuisisioner ini.

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan saudara/i telah meluangkan waktu untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuisisioner ini.

Hormat Saya,

Muhammad Ambriansyah
Mahasiswa Magister Management
Universitas Esa Unggul

Telp / HP: 082122321231

Email: ambri.gma@gmail.com

BAGIAN A: IDENTITAS RESPONDEN

PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuisisioner ini berisikan tentang Hubungan Penghargaan dapat Memoderasi Karyawan Terhadap Kesejahteraan Karyawan di dalam perusahaan yang berada di dalam Kawasan Industri dan Pergudangan Industri di Tangerang
2. Seluruh pertanyaan di bawah ini adalah menyangkut kesejahteraan karyawan di dalam perusahaan terhadap pemberian Penghargaan.
3. Saudara/i cukup memberikan tanda checklist (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat

BAGIAN A : IDENTITAS RESPONDEN

DATA DIRI

1. Nama/inisial :

2. Jenis Kelamin
1 Pria 2 Wanita
3. Jabatan :
Manajer
SPV
Staff
Non Staff
4. Usia :
20 - 25
30 - 35
25 - 30
35 - 40
40 - 55
5. Pendidikan :
SD
SMP
SMA
D3
S1
S2
6. Apakah anda bekerja di perusahaan yang berada di dalam Kawasan Industri, Pergudangan (jika jawaban ada tidak maka proses untuk pengisian kuisisioner ini tidak dapat dilanjutkan, terimakasih) :
Ya
Tidak

Pertanyaan berikut ini berhubungan dengan Hubungan Antara Pemberian Penghargaan & Pengakuan Terhadap Kesejahteraan Karyawan di Perusahaan yang berada di Kawasan Industri dan Pergudangan.

BAGIAN B: PERTANYAAN INTI

PETUNJUK PENGISIAN

Petunjuk pengisian untuk bagian berikut: (Silakan memilih salah satu)

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. N : Antara Setuju dan Tidak setuju
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

PRAKTEK HR

A. Praktek kerja HRD yang meningkatkan keterampilan Karyawan

1. Sebelum diterima bekerja, seluruh pelamar mengikuti wawancara terstruktur
STS 1 2 3 4 5 SS
2. Pelamar mengikuti te formal (tertulis dan praktek) sesuai dengan kualifikasi pekerjaan
STS 1 2 3 4 5 SS
3. Karyawan melakukan pelatihan secara formal di perusahaan setiap tahun nya
STS 1 2 3 4 5 SS
4. Hasil dari proses evaluasi kinerja digunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan bagi karyawan dalam bekerja
STS 1 2 3 4 5 SS
5. Karyawan memiliki kesempatan untuk mengikuti tes beasiswa sekolah yang dilakukan perusahaan
STS 1 2 3 4 5 SS

B. Praktek-praktek SDM yang meningkatkan motivasi karyawan

6. Karyawan dalam bekerja selalu dilakukan evaluasi atas kinerjanya secara rutin minimal dalam satu tahun
STS 1 2 3 4 5 SS
7. Kenaikan gaji karyawan didasarkan pada kinerja karyawan
STS 1 2 3 4 5 SS
8. Dalam bekerja memiliki kesempatan untuk mendapatkan bonus/komisi individu

- sesuai produktivitas, kinerja atau hasil kinerja individu lainnya
- | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|----|
| STS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SS |
|-----|---|---|---|---|---|----|
9. Karyawan dalam bekerja memiliki peluang untuk mendapatkan bonus group/komisi untuk produktifitas, kinerja atau hasil kinerja group lainnya
- | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|----|
| STS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SS |
|-----|---|---|---|---|---|----|
10. Karyawan dalam bekerja memiliki kesempatan untuk mendapatkan bonus/komisi di seluruh perusahaan untuk produktifitas, kinerja atau hasil kinerja perusahaan operasional lainnya
- | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|----|
| STS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SS |
|-----|---|---|---|---|---|----|
11. Karyawan yang memenuhi syarat memiliki peluang untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi jabatannya di dalam perusahaan
- | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|----|
| STS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SS |
|-----|---|---|---|---|---|----|

C. Praktik SDM yang meningkatkan pemberdayaan

12. Karyawan dalam bekerja memiliki hak untuk melakukan keluhkesah sesuai dengan permasalahannya
- | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|----|
| STS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SS |
|-----|---|---|---|---|---|----|
13. Karyawan dalam bekerja terlibat dalam proses partisipasi formal seperti peningkatan kualitas, kelompokan penyelesaian masalah, berdiskusi dan memberikan saran
- | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|----|
| STS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SS |
|-----|---|---|---|---|---|----|
14. Karyawan dalam bekerja selalu berkomunikasi dengan karyawan departemen lain untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan
- | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|----|
| STS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SS |
|-----|---|---|---|---|---|----|

2. KINERJA KARYAWAN

15. Penilaian diberikan atas pekerjaan yang ditugaskan
- | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|----|
| STS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SS |
|-----|---|---|---|---|---|----|
16. Sebelum diterima bekerja karyawan mengetahui terlebih dahulu gaji pokok yang diberikan
- | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|----|
| STS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SS |
|-----|---|---|---|---|---|----|
17. Penilaian yang dilakukan sudah yang dilakukan sudah sesuai dengan standar
- | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|----|
| STS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SS |
|-----|---|---|---|---|---|----|
18. Bagaimana hasil penilaian sudah sesuai dengan standar pekerjaan yang dilakukan
- | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|----|
| STS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SS |
|-----|---|---|---|---|---|----|
19. Penilaian diberikan dari atasan dengan melakukan pengawasan atau supervise terhadap karyawan
- | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|----|
| STS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SS |
|-----|---|---|---|---|---|----|

20. Penilaian yang diberikan sudah sesuai dengan pelatihan yang diikuti
STS 1 2 3 4 5 SS
21. Penilaian yang dilakukan sudah di komunikasikan dengan divisi lain nya
STS 1 2 3 4 5 SS

3. HADIAH DAN PENGAKUAN

22. Adanya kenaikan gaji
STS 1 2 3 4 5 SS
23. Adanya perlindungan jaminan keamanan kerja
STS 1 2 3 4 5 SS
24. Adanya Promosi di dalam sistem perusahaan
STS 1 2 3 4 5 SS
25. Lebih banyak kebebasan dan peluang dalam bekerja
STS 1 2 3 4 5 SS
26. Adanya penghargaan dari orang yang bekerjasama dengan anda
STS 1 2 3 4 5 SS
27. Adanya Pujian dari atasan atas kinerja kita
STS 1 2 3 4 5 SS
28. Adanya penugasan yang lebih menantang
STS 1 2 3 4 5 SS
29. Adanya kesempatan pelatihan dan pengembangan diri
STS 1 2 3 4 5 SS
30. Adanya beberapa bentuk pengakuan kepada karyawan di lingkungan / masyarakat
STS 1 2 3 4 5 SS
31. Adanya penghargaan dan apresiasi dalam bekerja
STS 1 2 3 4 5 SS

4. KEPUASAN KERJA

32. Secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaansaya
STS 1 2 3 4 5 SS
33. Secara umum, saya tidak suka pekerjaansaya
STS 1 2 3 4 5 SS
34. Secara umum, saya suka bekerja disini.
STS 1 2 3 4 5 SS

4. KESEJAHTERAAN

35. Saya lebih mudah menerima kondisi orang lain dengan baik
STS 1 2 3 4 5 SS
36. Kegiatan sehari-hari saya sangat berhubungan dengan organisasi
STS 1 2 3 4 5 SS
37. Atasan yang memiliki pendapat yang kuat akan mempengaruhi bawahannya
STS 1 2 3 4 5 SS
38. Dalam bekerja harus bertanggung jawab dan mengelolanya dengan baik
STS 1 2 3 4 5 SS
39. Dalam bekerja saya memiliki keyakinan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
STS 1 2 3 4 5 SS
40. Dalam menjalin hubungan harus saling mempercayai satu sama lain
STS 1 2 3 4 5 SS
41. Di tempat kerja yang baru saya selalu memiliki semangat kerja
STS 1 2 3 4 5 SS
42. Dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik harus dapat mengatur waktu dengan baik
STS 1 2 3 4 5 SS

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Lampiran 5. Output SPSS

Tabel 4.1. Karakteristik Responden

Demografi Responden		Frekuensi	Dalam %
Jenis Kelamin	Laki Laki	179	59.87
	Perempuan	120	40.13
Pendidikan	S2	22	7.40
	S1	190	63.50
Pendidikan	SMA	87	29.10
	40 - 45 Tahun	17	5.69
	35 - < 40 Tahun	61	20.40
	30 - < 35 Tahun	54	18.06
	25 - < 30 Tahun	89	29.77
Jabatan	20 - < 25 Tahun	78	26.09
	Manajer	71	23.75
	SPV	62	20.74
	Staff	165	55.18
	OB	1	0.33

Sumber: SPSS v 25

Lampiran 6. Output SPSS Uji Validitas

Tabel 4.2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	KMO	Factor Loading	Kesimpulan
SDM	PS1	0.824	0.909	Valid
	PS2		0.876	Valid
	PS3		0.892	Valid
	PS4		0.819	Valid
	PS5		0.854	Valid
	PS6		0.839	Valid
	PS7		0.903	Valid
	PS8		0.899	Valid
	PS9		0.879	Valid
	PS10		0.901	Valid
	PS11		0.835	Valid
	PS12		0.815	Valid
	PS13		0.881	Valid
	PS14		0.859	Valid
Kinerja Karyawan	KP1	0.807	0.871	Valid
	KP2		0.887	Valid
	KP3		0.855	Valid
	KP4		0.849	Valid
	KP5		0.877	Valid
	KP6		0.909	Valid
	KP7		0.906	Valid
Penghargaan	HP1	0.75	0.686	Valid
	HP2		0.820	Valid
	HP3		0.799	Valid
	HP4		0.757	Valid
	HP5		0.795	Valid
	HP6		0.663	Valid
	HP7		0.816	Valid
	HP8		0.835	Valid
	HP9		0.768	Valid
	HP10		0.674	Valid
Kesejahteraan	K1	0.671	0.813	Valid
	K2		0.849	Valid
	K3		0.793	Valid
	K4		0.797	Valid
	K5		0.861	Valid
	K6		0.737	Valid
	K7		0.806	Valid
	K8		0.882	Valid
	K9		0.782	Valid
	K10		0.642	Valid
	K11		0.737	Valid

K12	0.605	Valid
K13	0.736	Valid
K14	0.667	Valid
K15	0.753	Valid
K16	0.761	Valid
K17	0.654	Valid
K18	0.783	Valid
K19	0.807	Valid
K20	0.736	Valid

Sumber: SPSS v25

Lampiran 7. Output SPSS Uji Reliabilitas

Tabel 4.3. Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (>0.6)	Result
SDM	0.98	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.95	Reliabel
Penghargaan	0.91	Reliabel
Kesejahteraan	0.96	Reliabel

Sumber: SPSS v25

Tabel 4.4. Uji Kecocokan Model

Uji Kecocokan Model			
Ukuran GOF	Persyaratan	Hasil	Tingkat Kecocokan
Chi Square	Nilai Kecil	1615.21	Poor Fit
P-Value	$\geq 0,05$	0.00	
RMSEA	$< 0,08$	0.03	Good Fit
NNFI	$\geq 0,90$	0.99	Good Fit
NFI	$\geq 0,90$	0.98	Good Fit
PNFI	$\geq 0,90$	0.94	Good Fit
CFI	$\geq 0,90$	0.99	Good Fit
IFI	$\geq 0,90$	0.99	Good Fit
RFI	$\geq 0,90$	0.98	Good Fit
GFI	$\geq 0,90$	0.82	Marginal Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0.81	Marginal Fit
PGFI	$\geq 0,90$	0.76	Poor Fit

Sumber: LISREL 8.8

Lampiran 8. Uji Koefisien Determinasi

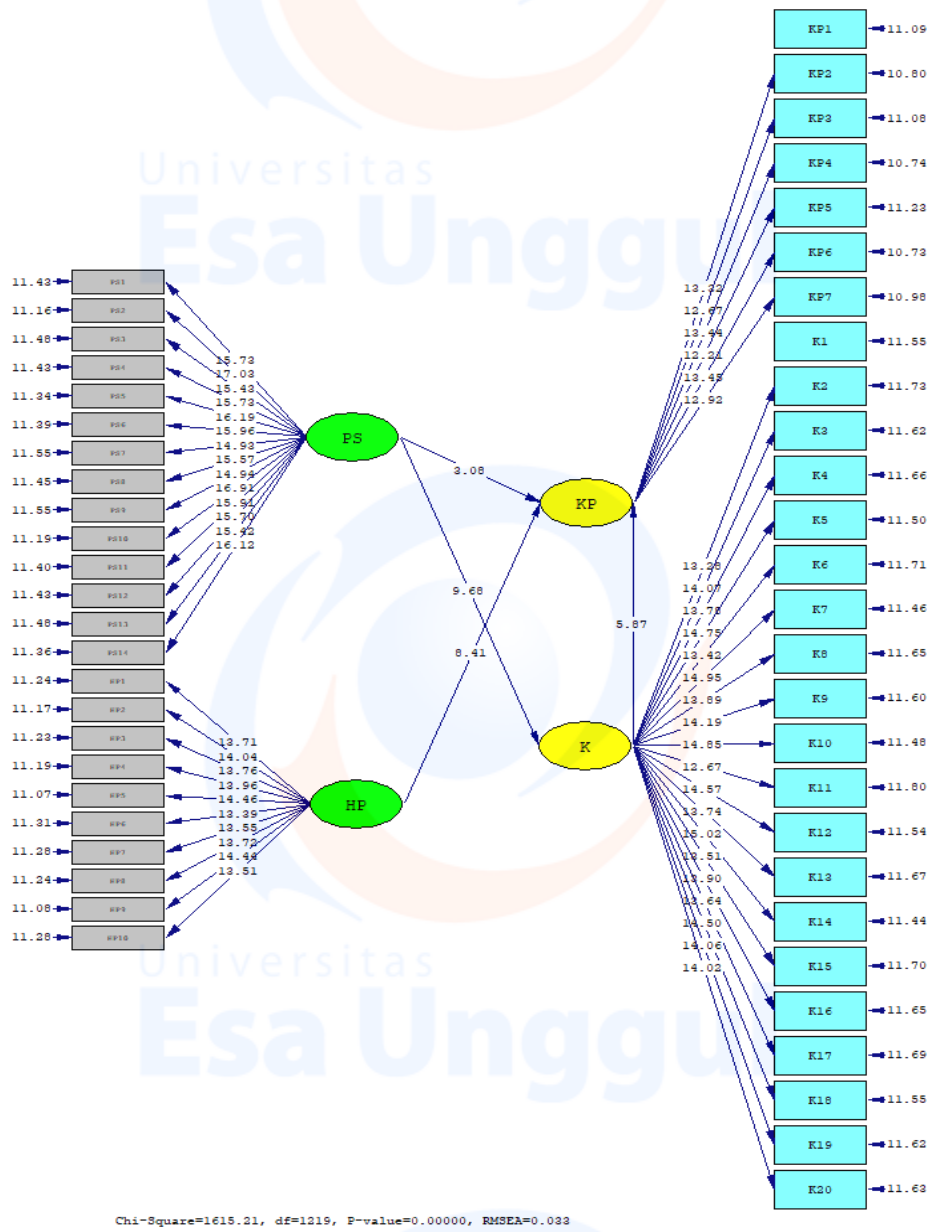
Tabel 4.5. Uji Koefisien Determinasi

Variable	R Square Amount
Kinerja Karyawan (KP)	0.82
Kesejahteraan (K)	0.36

Sumber: LISREL 8.8

Lampiran 9. Diagram T Value

Gambar Diagram 2. T-Value



Gambar Diagram 2. T-Value

Sumber: LISREL 8.8

Lampiran 10. Variabel PS (Praktek SDM)**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.824
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	504.007
	df	91
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	PS6	PS7	PS8	PS9	PS1 0	PS1 1	PS1 2	PS1 3	PS14
Anti-image Covariance	PS1	.10 7	.02 0	- .04	- .00	- .00	- .04	- .00	.00 7	-.023	.039	.002	-	-	-.033
				2 3	3 3	3 0	0 2						.009	.001	
	PS2	.02 0	.04 3	- .03	- .03	.02 6	- .05	.00 8	.02 8	-.023	.021	.003	-	-	-.034
				5 1	1 0								.023	.007	
	PS3	- .04	- .03	.05 2	.02 9	- .01	.04 7	- .01	- .02	.033	-	-	.007	.003	.033
				2 5	7 7			8 0			.040	.010			
	PS4	- .00	- .03	.02 9	.16 1	- .05	.00 8	- .07	.01 1	.044	.006	-	.035	-	.020
				3 1	1 3							.015		.055	
	PS5	- .00	.02 6	- .01	- .05	.04 8	- .02	.03 2	- .01	-.008	-	.040	-	.013	-.033
				7 1	1 0			2 1			.002	.047			
PS6	- .04	- .05	.04 7	.00 8	- .02	.12 4	- .01	- .05	.040	-	-	.013	.029	.041	
			0 0	0 0			2 7			.040	.024				
PS7	- .00	.00 8	- .01	- .07	.03 2	- .01	.11 5	- .02	-.039	.007	.032	-	.002	-.021	
			8 3	3 2			2 8					.021			
PS8	.00 7	.02 6	- .02	.01 1	- .01	- .05	- .02	.09 5	-.011	.001	-	.010	-	-.008	
			0 0	1 1	7 8						.029	.031			
PS9	- .02	- .02	.03 3	.04 4	- .00	.04 0	- .03	- .01	.113	-	.026	-	-	-	
			3 3	8 9			1 1			.030	.023	.036	8.656	E-5	
PS1 0	.03 9	.02 1	- .04	.00 6	- .00	- .04	.00 7	.00 1	-.030	.076	.005	.010	-	-.028	
			0 0	2 0								.037			
PS1 1	.00 2	.00 3	- .01	- .01	.04 0	- .02	.03 2	- .02	.026	.005	.184	-	-	-.044	
			0 5	4 4			9 9				.062	.015			
PS1 2	- .00	- .02	.00 7	.03 5	- .04	.01 3	- .02	.01 0	-.023	.010	-	.077	-	.042	
			9 3	7 7			1 1				.062	.006			

	PS1	-	-	.00	-	.01	.02	.00	-	-.036	-	-	-	.144	.013
	3	.00	.00	3	.05	3	9	2	.03		.037	.015	.006		
		1	7		5				1						
	PS1	-	-	.03	.02	-	.04	-	-	-	-	-	.042	.013	.056
	4	.03	.03	3	0	.03	1	.02	.00	8.656	.028	.044			
		3	4			3		1	8	E-5					
Anti-image	PS1	.89	.30	-	-	-	-	-	.07	-.206	.432	.014	-	-	-.422
	1 ^a		0	.56	.01	.04	.34	.01	4				.102	.012	
Correlation				2	9	2	9	5							
n	PS2	.30	.73	-	-	.56	-	.11	.41	-.331	.366	.032	-	-	-.695
	0	3 ^a	.73	.37	9	.68	4	3					.400	.091	
				4	3	2									
	PS3	-	-	.74	.31	-	.58	-	-	.430	-	-	.103	.037	.612
		.56	.73	9 ^a	0	.33	3	.22	.28		.629	.101			
		2	4		4		8	0							
	PS4	-	-	.31	.83	-	.06	-	.08	.327	.052	-	.311	-	.213
		.01	.37	0	2 ^a	.57	0	.53	7		.088		.359		
		9	3		9		5								
	PS5	-	.56	-	-	.75	-	.43	-	-.110	-	.424	-	.162	-.633
		.04	9	.33	.57	2 ^a	.26	3	.16		.032		.768		
		2	4	9		6	2								
	PS6	-	-	.58	.06	-	.77	-	-	.335	-	-	.138	.214	.496
		.34	.68	3	0	.26	5 ^a	.09	.52		.411	.161			
		9	2		6		9	4							
	PS7	-	.11	-	-	.43	-	.89	-	-.347	.079	.222	-	.018	-.259
		.01	4	.22	.53	3	.09	4 ^a	.27				.222		
		5	8	5	5	9	0								
	PS8	.07	.41	-	.08	-	-	-	.90	-.102	.015	-	.119	-	-.112
		4	3	.28	7	.16	.52	.27	6 ^a			.221		.261	
				0	2	4	0								
	PS9	-	-	.43	.32	-	.33	-	-	.881 ^a	-	.178	-	-	-.001
		.20	.33	0	7	.11	5	.34	.10		.325		.249	.283	
		6	1		0		7	2							
	PS1	.43	.36	-	.05	-	-	.07	.01	-.325	.852	.040	.125	-	-.431
	0	2	6	.62	2	.03	.41	9	5		^a		.354		
				9	2	1									
	PS1	.01	.03	-	-	.42	-	.22	-	.178	.040	.887	-	-	-.435
	1	4	2	.10	.08	4	.16	2	.22			^a	.522	.095	
				1	8	1		1							

PS1	-	-	.10	.31	-	.13	-	.11	-.249	.125	-	.783	-	.645
2	.10	.40	3	1	.76	8	.22	9			.522	^a	.060	
	2	0			8		2							
PS1	-	-	.03	-	.16	.21	.01	-	-.283	-	-	-	.934	.149
3	.01	.09	7	.35	2	4	8	.26		.354	.095	.060	^a	
	2	1		9			1							
PS1	-	-	.61	.21	-	.49	-	-	-.001	-	-	.645	.149	.726 ^a
4	.42	.69	2	3	.63	6	.25	.11		.431	.435			
	2	5		3			9	2						

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
PS1	1.000	.826
PS2	1.000	.767
PS3	1.000	.795
PS4	1.000	.670
PS5	1.000	.730
PS6	1.000	.704
PS7	1.000	.815
PS8	1.000	.808
PS9	1.000	.772
PS10	1.000	.811
PS11	1.000	.697
PS12	1.000	.663
PS13	1.000	.777
PS14	1.000	.738

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	10.574	75.531	75.531	10.574	75.531	75.531
2	.672	4.802	80.332			
3	.601	4.293	84.625			
4	.487	3.481	88.107			
5	.406	2.896	91.003			
6	.349	2.491	93.494			
7	.249	1.781	95.275			
8	.214	1.529	96.804			
9	.164	1.168	97.972			
10	.114	.816	98.788			
11	.066	.468	99.256			
12	.060	.427	99.683			
13	.031	.218	99.901			
14	.014	.099	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

Component
1

PS1	.909
PS2	.876
PS3	.892
PS4	.819
PS5	.854
PS6	.839
PS7	.903
PS8	.899
PS9	.879
PS10	.901
PS11	.835
PS12	.815
PS13	.881
PS14	.859

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Lampiran 11. Variabel KP (Kinerja Karyawan)**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.807
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	201.223
	df	21
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7
Anti-image Covariance	KP1	.141	-.097	-.042	.038	-.093	-.061	.060
	KP2	-.097	.165	.066	-.076	.044	-.007	-.052
	KP3	-.042	.066	.243	-.109	-.021	-.088	.011
	KP4	.038	-.076	-.109	.228	-.011	.037	-.064
	KP5	-.093	.044	-.021	-.011	.219	.043	-.095
	KP6	-.061	-.007	-.088	.037	.043	.163	-.070
	KP7	.060	-.052	.011	-.064	-.095	-.070	.137
Anti-image Correlation	KP1	.740 ^a	-.635	-.228	.213	-.531	-.403	.428
	KP2	-.635	.798 ^a	.330	-.391	.232	-.046	-.348
	KP3	-.228	.330	.839 ^a	-.465	-.090	-.443	.059
	KP4	.213	-.391	-.465	.838 ^a	-.048	.191	-.360
	KP5	-.531	.232	-.090	-.048	.823 ^a	.226	-.547
	KP6	-.403	-.046	-.443	.191	.226	.841 ^a	-.468
	KP7	.428	-.348	.059	-.360	-.547	-.468	.785 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
KP1	1.000	.759
KP2	1.000	.786
KP3	1.000	.731
KP4	1.000	.721
KP5	1.000	.769
KP6	1.000	.826
KP7	1.000	.820

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.413	77.327	77.327	5.413	77.327	77.327
2	.509	7.270	84.597			
3	.404	5.768	90.365			
4	.307	4.392	94.757			
5	.213	3.038	97.795			
6	.093	1.332	99.128			
7	.061	.872	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component 1
KP1	.871
KP2	.887
KP3	.855
KP4	.849
KP5	.877
KP6	.909
KP7	.906

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

a. 1 components extracted.

Lampiran 12. Variabel HP (Penghargaan)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.750
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	213.572
	df	45
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		HP1	HP2	HP3	HP4	HP5	HP6	HP7	HP8	HP9	HP10
Anti-image Covariance	HP1	.563	.002	-.063	-.029	.027	-.002	.101	-.106	.013	-.008
	HP2	.002	.096	-.086	-.020	-.029	.054	-.001	-.058	.079	-.020
	HP3	-.063	-.086	.108	.043	-.009	-.062	-.031	.066	-.078	.021
	HP4	-.029	-.020	.043	.196	-.141	-.060	-.072	.022	-.004	.023
	HP5	.027	-.029	-.009	-.141	.185	-.007	.061	-.013	-.034	.003
	HP6	-.002	.054	-.062	-.060	-.007	.486	-.106	.026	.019	-.103
	HP7	.101	-.001	-.031	-.072	.061	-.106	.216	-.104	-.042	.096
	HP8	-.106	-.058	.066	.022	-.013	.026	-.104	.178	-.080	-.083
	HP9	.013	.079	-.078	-.004	-.034	.019	-.042	-.080	.241	-.137
	HP10	-.008	-.020	.021	.023	.003	-.103	.096	-.083	-.137	.443
Anti-image Correlation	HP1	.840 ^a	.010	-.256	-.087	.083	-.004	.290	-.334	.037	-.015
	HP2	.010	.698 ^a	-.841	-.146	-.215	.252	-.007	-.444	.517	-.099
	HP3	-.256	-.841	.663 ^a	.292	-.061	-.269	-.202	.477	-.480	.097
	HP4	-.087	-.146	.292	.752 ^a	-.742	-.195	-.349	.118	-.020	.077
	HP5	.083	-.215	-.061	-.742	.793 ^a	-.024	.306	-.071	-.160	.010
	HP6	-.004	.252	-.269	-.195	-.024	.844 ^a	-.327	.089	.054	-.222
	HP7	.290	-.007	-.202	-.349	.306	-.327	.773 ^a	-.529	-.184	.311
	HP8	-.334	-.444	.477	.118	-.071	.089	-.529	.740 ^a	-.389	-.295
	HP9	.037	.517	-.480	-.020	-.160	.054	-.184	-.389	.747 ^a	-.419
	HP10	-.015	-.099	.097	.077	.010	-.222	.311	-.295	-.419	.774 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy (MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
HP1	1.000	.343
HP2	1.000	.672
HP3	1.000	.638
HP4	1.000	.574
HP5	1.000	.633
HP6	1.000	.439
HP7	1.000	.666
HP8	1.000	.697
HP9	1.000	.589
HP10	1.000	.329

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.579	55.794	55.794	5.579	55.794	55.794
2	1.218	12.183	67.977			
3	1.017	10.167	78.145			
4	.650	6.505	84.650			
5	.514	5.142	89.792			
6	.453	4.533	94.325			
7	.281	2.813	97.138			
8	.149	1.488	98.626			
9	.092	.915	99.542			
10	.046	.458	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
HP1	.686
HP2	.820
HP3	.799
HP4	.757
HP5	.795
HP6	.663
HP7	.816
HP8	.835
HP9	.768
HP10	.674

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Lampiran 13. Variabel K (Kesejahteraan)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.671
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	601.925
	df	190
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	K20	
Anti-image	K1	.06	-	.03	.00	-	-.02	.03	-	-.05	-	-	-	-	.03	-	.03	-	.00		
Covariance		3	.02	5	4	.03	.02	6	1	.05	.02	7	.01	.00	.01	.03	5	.05	7	.02	1
		2			1	8			5	1		4	5	0	4		3		7		
	K2	-.06	-	-	-.02	-	-.00	.03	-	-.01	-	-.01	-	.01	-	.00	-	.02	.00		
		.02	6	.03	.04	.01	5	.05	.00	1	9	.02	.03	4	.01	3	.01	8	.01	9	8
		2		9	1	2		7	1		6	4		0		7		2			
	K3	.03	-	.04	.03	-	-.04	.01	-	-.03	.01	-	-.00	-	.03	-	.02	-	-		
		5	.03	8	4	.00	.03	3	8	.02	.04	9	9	.01	8	.02	0	.04	6	.02	.00
			9		9	2			7	0			6		9		4		9	5	
	K4	.00	-	.03	.15	.01	-.02	-	-	-.01	.06	-	.02	-	.04	-	.01	-	-		
		4	.04	4	4	1	.02	5	.00	.01	.05	4	4	.03	5	.04	2	.03	4	.00	.01
			1			5		6	3	1		4		4		7		6		2	
	K5	-	-	-.01	.03	.00	.00	-.03	-	-.02	-	.01	.01	-	.03	-	.01	-	-		
		.03	.01	.00	1	5	9	7	.02	9	.00	.03	9	.01	9	9	.02	8	.02	5	.01
		1	2	9				9		5	0	0		0		0		5		5	
	K6	-.02	-	-	.00	.02	-	-.02	.02	-	-.01	-	.02	-	.03	-	.02	-	.00		
		.02	5	.03	.02	9	6	.03	.01	5	7	.02	.01	3	.00	3	.02	7	.02	4	4
		8		2	5		4	9			9	4		6		2		4			
	K7	.02	-	.04	.02	.00	-.12	.00	-	-.03	.03	-	.02	.00	.00	-	.01	-	-		
		6	.05	3	5	7	.03	6	2	.00	.04	0	0	.02	3	1	7	.03	7	.03	.02
			7			4		9	5			3				9		6		6	
	K8	.03	-	.01	-	-	.00	.04	-	-.02	-	.00	-	-.02	-	.03	-	.01	-		
		1	.00	8	.00	.02	.01	2	4	.04	.00	7	.01	2	.01	.02	4	.04	2	.02	0
			1		6	9	9			6	4		4		2	6		1		7	
	K9	-	.00	-	-.03	.02	-	-.10	.01	-	.01	.00	.01	.05	-	.04	-	.01	-		
		.05	1	.02	.01	9	5	.00	.04	0	3	.05	7	6	3	2	.05	2	.04	9	.00
		5		7	3		9	6			2					2		3		7	

	K1	-	.03	-	-	-	.02	-	-	.01	.07	-	-	.01	-	.01	-	.00	-	.03	-
	0	.02	9	.04	.05	.00	7	.04	.00	3	6	.02	.05	8	.01	7	.03	2	.00	5	.03
		1		0	1	5		5	4			3	4		5		4		4		0
	K1	.05	-	.03	.01	-	-	.03	.02	-	-	.10	-	.00	-	-	.03	-	.03	-	.01
	1	7	.02	9	4	.03	.02	0	7	.05	.02	8	.04	6	.02	.04	7	.04	4	.04	5
			6		0	9			2	3		0		4	2		6			0	
	K1	-	-	.01	.06	.02	-	.03	-	.01	-	-	.11	-	.03	-	.01	.01	-	-	.00
	2	.01	.03	9	4	9	.01	0	.01	7	.05	.04	4	.03	2	.00	7	7	.00	.02	3
		4	4			4		4		4	0		2		6			1		0	
	K1	-	.01	-	-	-	.01	-	.00	.00	.01	.00	-	.03	-	.00	-	.02	-	-	.03
	3	.00	4	.01	.03	.01	3	.02	2	6	8	6	.03	1	.03	9	.01	5	.00	.00	3
		5		6	4	0		3					2		0		3		7	9	
	K1	-	-	.00	.02	.01	-	.02	-	.01	-	-	.03	-	.03	.00	-	-	-	.01	-
	4	.01	.01	8	5	9	.00	3	.01	3	.01	.02	2	.03	9	8	.00	.01	.00	9	.03
		0	0				6		2	5	4		0			5	3		8		7
	K1	-	.01	-	-	.01	.02	.00	-	.05	.01	-	-	.00	.00	.07	-	.03	-	.02	.00
	5	.03	3	.02	.04	9	3	1	.02	2	7	.04	.00	9	8	0	.05	1	.03	0	1
		4		9	4			6			2	6				9		8			
	K1	.03	-	.03	.04	-	-	.00	.02	-	-	.03	.01	-	-	-	.07	-	.03	-	.01
	6	5	.01	0	2	.02	.02	7	4	.05	.03	7	7	.01	.00	.05	2	.02	1	.02	0
			7		0	2			2	4				3	5	9		7		4	
	K1	-	.00	-	-	.03	.03	-	-	.04	.00	-	.01	.02	-	.03	-	.23	-	.02	.03
	7	.05	8	.04	.03	8	7	.03	.04	2	2	.04	7	5	.01	1	.02	1	.06	7	3
		3		4	7		9	1			6			3	7		3				
	K1	.03	-	.02	.01	-	-	.01	.03	-	-	.03	-	-	-	-	.03	-	.04	-	-
	8	7	.01	6	4	.02	.02	7	2	.04	.00	4	.00	.00	.03	1	.06	8	.03	.00	
			2		5	4			3	4		1	7	8	8		3		1	9	
	K1	-	.02	-	-	.01	.02	-	-	.01	.03	-	-	-	.01	.02	-	.02	-	.08	-
	9	.02	9	.02	.00	5	4	.03	.02	9	5	.04	.02	.00	9	0	.02	7	.03	0	.05
		7		9	6		6	7			0	0	9			4		1		0	
	K2	.00	.00	-	-	-	.00	-	.01	-	-	.01	.00	.03	-	.00	.01	.03	-	-	.12
	0	1	8	.00	.01	.01	4	.02	0	.00	.03	5	3	3	.03	1	0	3	.00	.05	6
				5	2	5		6		7	0			7			9	0			
Anti-	K1	.61	-	.64	.04	-	-	.29	.59	-	-	.69	-	-	-	-	.51	-	.66	-	.01
image		7 ^a	.33	2	4	.66	.68	2	2	.69	.30	3	.16	.10	.19	.51	9	.44	7	.38	3
Correlati			7			1	9			6	1		1	7	1	0	3		5		
on	K2	-	.74	-	-	-	.60	-	-	.01	.54	-	-	.30	-	.18	-	.06	-	.39	.09
		.33	9 ^a	.68	.40	.25	7	.62	.02	3	7	.30	.39	5	.18	7	.24	3	.21	7	2
		7		3	9	1		3	5			4	3		7		5		5		

K3	.64	-	.58	.40	-	-	.55	.39	-	-	.54	.25	-	.18	-	.51	-	.54	-	-
	2	.68	3 ^a	1	.22	.90	2	1	.38	.65	1	7	.41	6	.49	6	.41	3	.47	.07
		3		6	6			4	6		7		8		5		3		0	
K4	.04	-	.40	.79	.15	-	.18	-	-	-	.10	.48	-	.32	-	.39	-	.16	-	-
	4	.40	1	0 ^a	6	.39	2	.07	.10	.46	5	3	.49	6	.41	9	.19	1	.05	.08
		9		3	3		7	6	8		0		9		4		4		4	
K5	-	-	-	.15	.69	.29	.11	-	.66	-	-	.45	-	.52	.39	-	.42	-	.29	-
	.66	.25	.22	6	1 ^a	6	3	.74	6	.08	.49	3	.29	6	2	.39	7	.61	1	.23
	1	1	6				4		8	5		2		8		3			4	
K6	-	.60	-	-	.29	.52	-	-	.48	.61	-	-	.44	-	.52	-	.48	-	.52	.07
	.68	7	.90	.39	6	7 ^a	.58	.56	1	1	.54	.25	2	.17	6	.51	1	.68	3	5
		9	6	3		5	2			3	3		6		1		1			
K7	.29	-	.55	.18	.11	-	.77	.02	-	-	.25	.24	-	.32	.01	.06	-	.21	-	-
	2	.62	2	2	3	.58	1 ^a	2	.08	.45	7	8	.37	2	4	9	.23	9	.35	.20
		3			5		2	7			2		2		0		8		3	
K8	.59	-	.39	-	-	-	.02	.70	-	-	.39	-	.05	-	-	.43	-	.70	-	.12
	2	.02	1	.07	.74	.56	2	5 ^a	.70	.07	0	.20	6	.29	.47	1	.41	2	.45	9
		5		7	4	2		1	4		3		8	3		3		6		
K9	-	.01	-	-	.66	.48	-	-	.65	.14	-	.15	.11	.20	.61	-	.27	-	.21	-
	.69	3	.38	.10	6	1	.08	.70	0 ^a	9	.50	5	0	1	6	.61	6	.62	3	.06
		6	4	6		2	1		2					4		7		1		
K10	-	.54	-	-	-	.61	-	-	.14	.61	-	-	.37	-	.23	-	.01	-	.44	-
	.30	7	.65	.46	.08	1	.45	.07	9	4 ^a	.25	.57	2	.27	6	.45	2	.06	3	.30
		1	6	8	8	7	4		6	9		9		9	8	8		8		4
K11	.69	-	.54	.10	-	-	.25	.39	-	-	.64	-	.09	-	-	.41	-	.47	-	.12
	3	.30	1	5	.49	.54	7	0	.50	.25	9 ^a	.35	7	.36	.47	7	.29	8	.43	7
		4		5	3		2	6		8		1	9		2		0			
K12	-	-	.25	.48	.45	-	.24	-	.15	-	-	.67	-	.48	-	.19	.10	-	-	.02
	.16	.39	7	3	3	.25	8	.20	5	.57	.35	3 ^a	.54	3	.07	3	3	.01	.20	3
		1	3		3	3	3	9	8		3	2		2		1	7			
K13	-	.30	-	-	-	.44	-	.05	.11	.37	.09	-	.68	-	.19	-	.29	-	-	.53
	.10	5	.41	.49	.29	2	.37	6	0	2	7	.54	7 ^a	.87	2	.27	5	.16	.17	2
		7	7	0	2	2				3		0		4		9	5			
K14	-	-	.18	.32	.52	-	.32	-	.20	-	-	.48	-	.66	.15	-	-	-	.33	-
	.19	.18	6	6	6	.17	2	.29	1	.27	.36	3	.87	8 ^a	8	.08	.14	.19	5	.52
		1	7		6	8	9	1		0				6	1	4			8	
K15	-	.18	-	-	.39	.52	.01	-	.61	.23	-	-	.19	.15	.64	-	.24	-	.27	.01
	.51	7	.49	.41	2	6	4	.47	6	6	.47	.07	2	8	2 ^a	.83	1	.65	2	5
		0	8	9		3		9	2				4		1					

K1	.51	-	.51	.39	-	-	.06	.43	-	-	.41	.19	-	-	-	.64	-	.52	-	.10
6	9	.24	6	9	.39	.51	9	1	.61	.45	7	3	.27	.08	.83	7 ^a	.21	8	.31	8
		5		8	1			4	8		4	6	4		0		9			
K1	-	.06	-	-	.42	.48	-	-	.27	.01	-	.10	.29	-	.24	-	.70	-	.19	.19
7	.44	3	.41	.19	7	1	.23	.41	6	2	.29	3	5	.14	1	.21	4 ^a	.60	5	6
	3		5	4		0	3		2		1	0		2						
K1	.66	-	.54	.16	-	-	.21	.70	-	-	.47	-	-	-	-	.52	-	.60	-	-
8	7	.21	3	1	.61	.68	9	2	.62	.06	8	.01	.16	.19	.65	8	.60	7 ^a	.49	.12
	5		3	1			7	8		1	9	4	1		2		8			
K1	-	.39	-	-	.29	.52	-	-	.21	.44	-	-	-	.33	.27	-	.19	-	.73	-
9	.38	7	.47	.05	1	3	.35	.45	3	3	.43	.20	.17	5	2	.31	5	.49	0 ^a	.49
	5		3	4		8	6		0	7	5		9		8		3			
K2	.01	.09	-	-	-	.07	-	.12	-	-	.12	.02	.53	-	.01	.10	.19	-	-	.83
0	3	2	.07	.08	.23	5	.20	9	.06	.30	7	3	2	.52	5	8	6	.12	.49	4 ^a
		0	4	4		3		1	4				8		2	3				

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
K1	1.000	.661
K2	1.000	.720
K3	1.000	.629
K4	1.000	.636
K5	1.000	.741
K6	1.000	.543
K7	1.000	.649
K8	1.000	.778
K9	1.000	.611
K10	1.000	.413
K11	1.000	.544
K12	1.000	.365
K13	1.000	.542
K14	1.000	.444
K15	1.000	.566
K16	1.000	.579
K17	1.000	.428
K18	1.000	.614
K19	1.000	.652
K20	1.000	.541

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	11.657	58.284	58.284	11.657	58.284	58.284
2	1.849	9.243	67.527			
3	1.232	6.160	73.688			
4	.997	4.986	78.674			
5	.807	4.035	82.709			
6	.643	3.217	85.926			
7	.546	2.730	88.656			
8	.532	2.662	91.318			
9	.324	1.618	92.935			
10	.306	1.530	94.465			
11	.277	1.385	95.850			
12	.225	1.126	96.976			
13	.182	.911	97.887			
14	.154	.772	98.659			
15	.087	.434	99.093			
16	.076	.381	99.474			
17	.054	.272	99.745			
18	.032	.158	99.904			
19	.012	.059	99.963			
20	.007	.037	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
K1	.813
K2	.849
K3	.793
K4	.797
K5	.861
K6	.737
K7	.806
K8	.882
K9	.782
K10	.642
K11	.737
K12	.605
K13	.736
K14	.667
K15	.753
K16	.761
K17	.654
K18	.783
K19	.807
K20	.736

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Lampiran 14. Reliability Variabel PS (Praktek SDM)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	14

Lampiran 15. Reliability Variabel KP (Kinerja Karyawan)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	7

Lampiran 16. Reliability Variabel HP (Penghargaan)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	10

Lampiran 17. Reliability Variabel K (Kesejahteraan)
Case Processing Summary

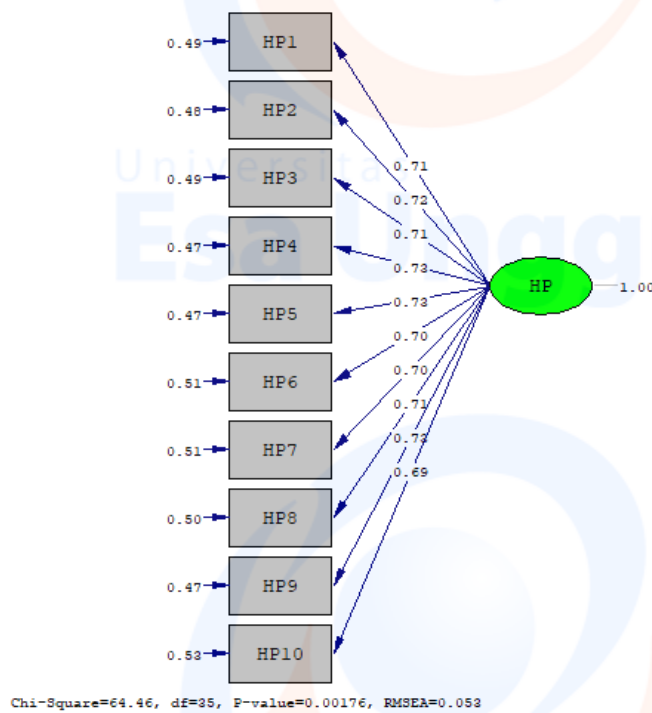
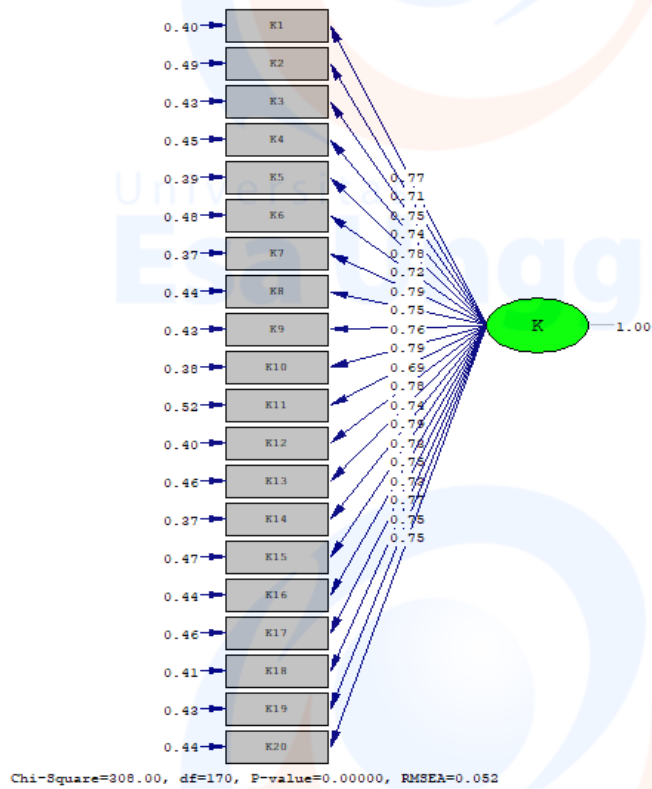
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

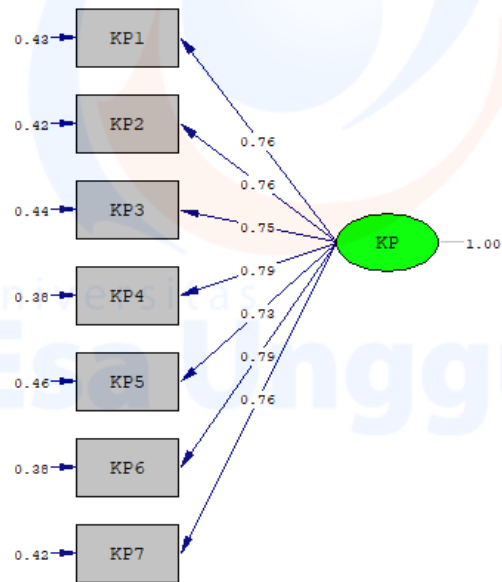
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

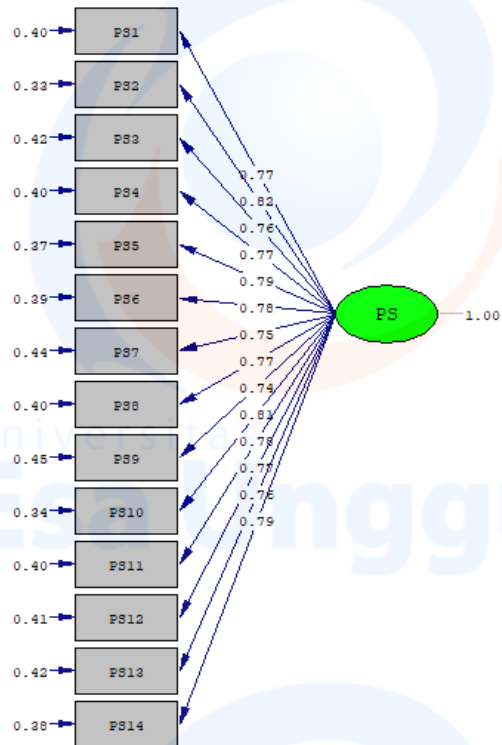
Cronbach's Alpha	N of Items
.961	20

Lampiran 18. Data Perhitungan Construct Reliability dan Variance Extracted



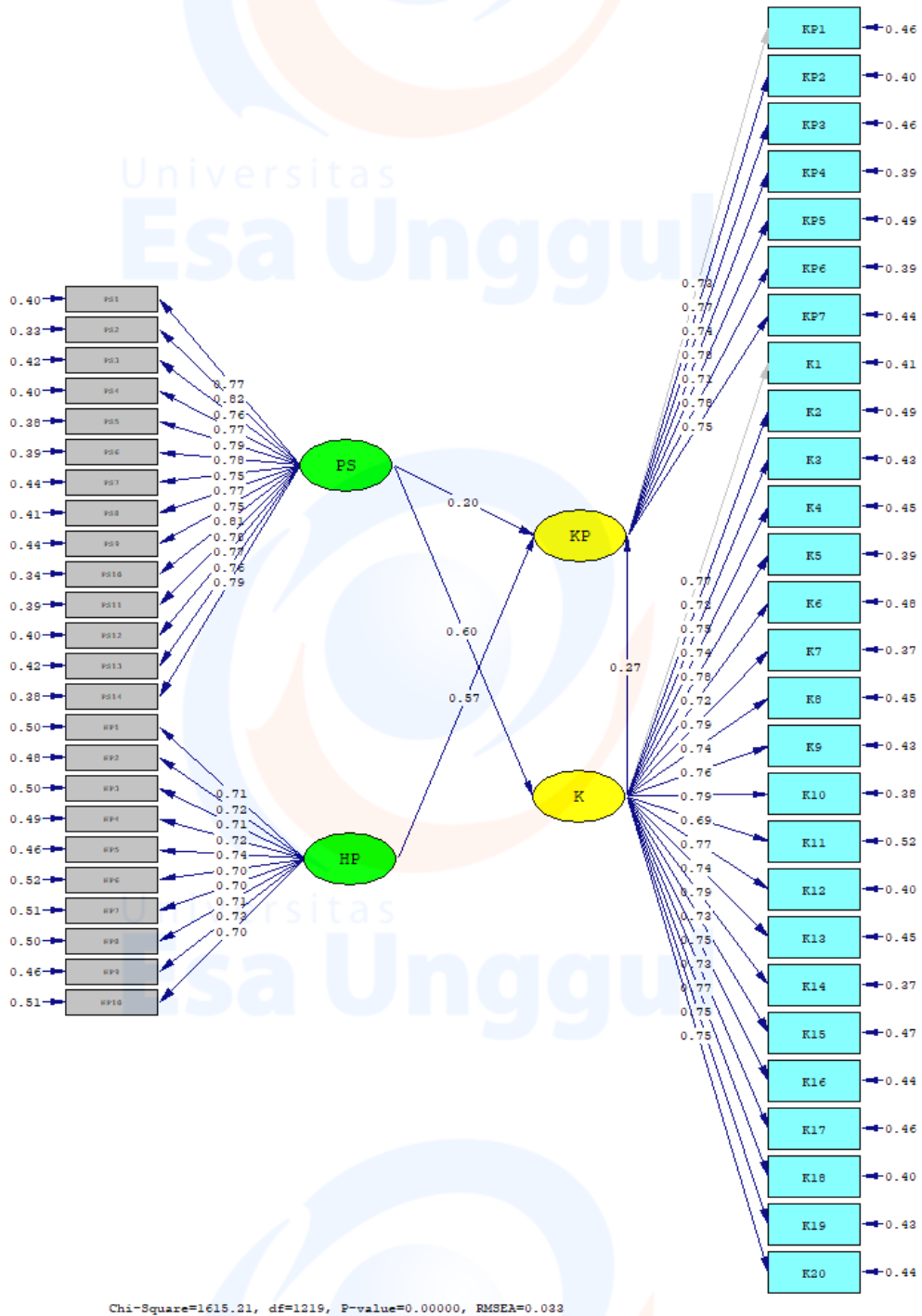


Chi-Square=54.79, df=14, P-value=0.00000, RMSEA=0.099



Chi-Square=111.24, df=77, P-value=0.00650, RMSEA=0.039

Lampiran 19. Output Analisa SEM Lisrel Standardized Solution

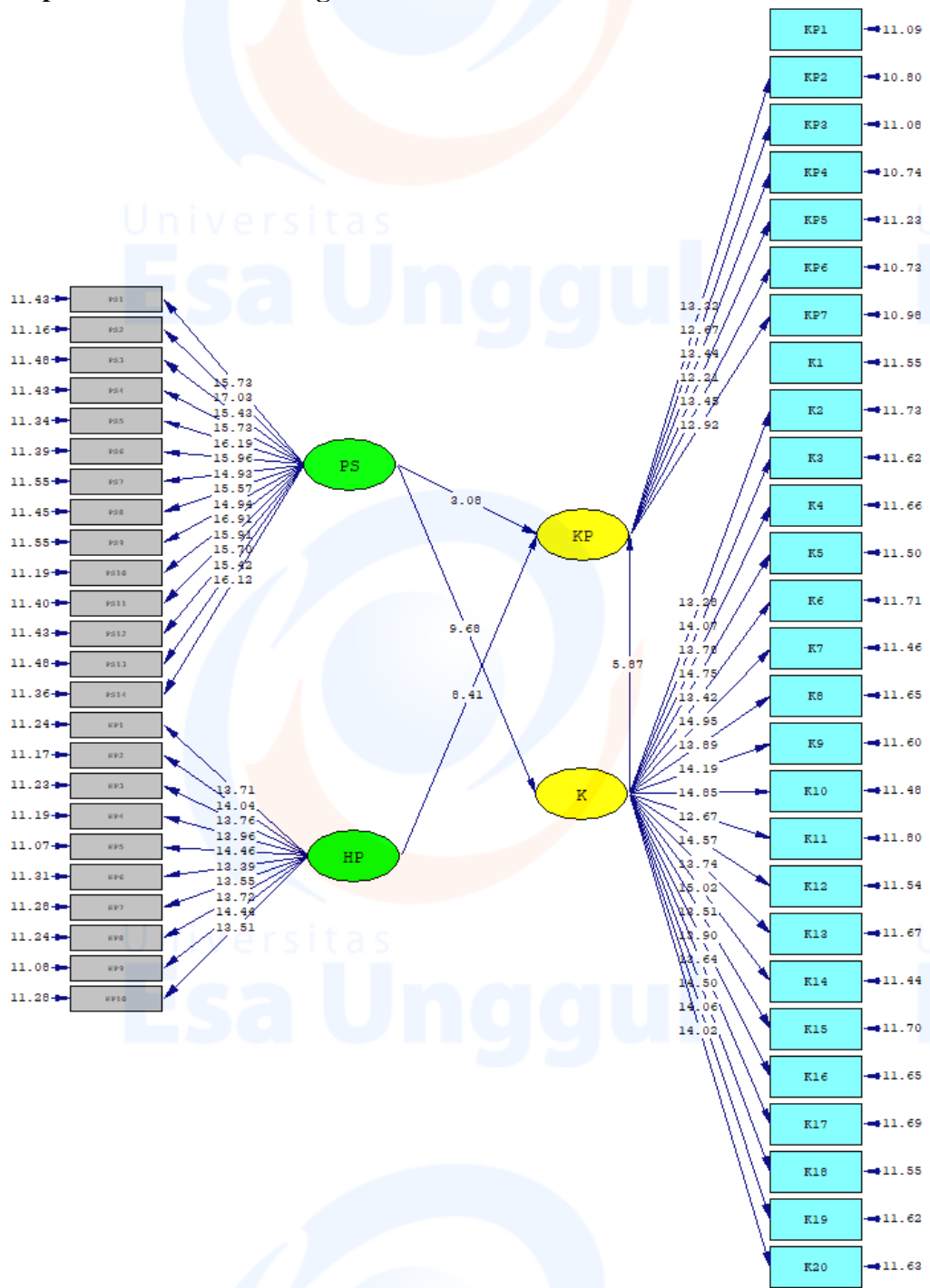


**Lampiran 20. Data Perhitungan Construct Reliability dan Variance
Extracted**

Variable	Indikator	Faktor Loading	Error	Σ Faktor Loading	$(\Sigma \text{ Faktor Loading})^2$	Σ Error	CR	Σ (Faktor Loading) ²	VE
SDM	PS1	0.770	0.4	10.89	118.5921	5.54	0.955 3701	7.82	0.58532 9341
	PS2	0.820	0.33						
	PS3	0.760	0.42						
	PS4	0.770	0.4						
	PS5	0.790	0.38						
	PS6	0.780	0.39						
	PS7	0.750	0.44						
	PS8	0.770	0.41						
	PS9	0.750	0.44						
	PS10	0.810	0.34						
	PS11	0.780	0.39						
	PS12	0.770	0.4						
	PS13	0.780	0.42						
	PS14	0.790	0.38						
Kinerja Karyawan	KP1	0.73	0.46	3.01	9.0601	1.74	0.838 8904	2.2673	0.56579 2429
	KP2	0.77	0.4						
	KP3	0.74	0.46						
	KP4	0.78	0.39						
	KP5	0.72	0.49						
	KP6	0.78	0.39						
	KP7	0.75	0.44						
Penghargaan	HP1	0.710	0.5	7.14	50.9796	4.93	0.911 8219	4.61	0.48320 6843
	HP2	0.720	0.48						
	HP3	0.710	0.5						
	HP4	0.720	0.49						
	HP5	0.740	0.46						
	HP6	0.700	0.52						
	HP7	0.700	0.51						
	HP8	0.710	0.5						
	HP9	0.730	0.46						
	HP10	0.700	0.51						

Kesejahteraan	K1	0.770	0.41	15.03	225.9009	8.66	0.963 08	7.30	0.45751 5849
	K2	0.720	0.49						
	K3	0.750	0.43						
	K4	0.740	0.45						
	K5	0.780	0.39						
	K6	0.720	0.48						
	K7	0.790	0.37						
	K8	0.740	0.45						
	K9	0.760	0.43						
	K10	0.790	0.38						
	K11	0.690	0.52						
	K12	0.770	0.4						
	K13	0.740	0.45						
	K14	0.790	0.37						
	K15	0.730	0.47						
	K16	0.750	0.44						
	K17	0.730	0.46						
	K18	0.770	0.4						
	K19	0.750	0.43						
	K20	0.750	0.44						

Lampiran 21. Gambar Diagram T-Value



Lampiran 22. Hasil Analisa Goodness of Fit

Group	Indicator	Value	Keterangan
1	<i>Degree of Freedom</i>	1219	<i>Margin Fit</i>
	<i>Minimum Fit Function Chi Square</i>	1712.19	
	<i>Normal Theory WLS Chi Square</i>	1615.21	
	NCP	396.21	
	<i>Confidence Interval</i>	295.20; 504.90	
2	RMSEA	0.0033	<i>Good Fit</i>
	<i>Confidence Interval</i>	0.029; 0.37	
	P Value	1.00	
3	<i>ECVI Model</i>	6.14	<i>Good Fit</i>
	<i>ECVI Saturated</i>	8.90	
	<i>ECVI Independence</i>	262.58	
4	<i>Model AIC</i>	1829.21	<i>Good Fit</i>
	<i>Saturated AIC</i>	2652.00	
	<i>Independence AIC</i>	78247.99	
	<i>Model CAIC</i>	2332.16	
	<i>Saturated CAIC</i>	8884.79	
	<i>Independence CAIC</i>	78487.71	
5	NFI	0.98	<i>Goof Fit</i>
	NNFI	0.99	
	PNFI	0.94	
	CFI	0.99	
	IFI	0.99	
	RFI	0.98	
6	<i>Critical N</i>	233.67	<i>Margin Fit</i>
7	RMR	0.033	<i>Margin Fit</i>
	SRMR	0.070	
	GFI	0.82	
	AGFI	0.87	
	PGFI	0.76	

Lampiran 23. Uji Plagiatisme

PRAKTIK SUMBER DAYA
MANUSIA DAN KINERJA
KARYAWAN: PERAN MEDIASI
KESEJAHTERAAN DAN
MODERASI PENGHARGAAN

by Muhammad Ambriyansyah

Submission date: 20-Apr-2021 11:42PM (UTC+1000)
Submission ID: 1564646617
File name: Tesis_Muhammad_Ambriyansyah_3.2_3.doc (3.79M)
Word count: 14320
Character count: 84983



**PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA DAN KINERJA
KARYAWAN: PERAN MEDIASI KESEJAHTERAAN DAN
MODERASI PENGHARGAAN**

TESIS

**Dijutkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Manajemen (MM)**

MUHAMMAD AMBRIANSYAH

NIM: 20180103196

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ESA UNGGUL

TAHUN 2020

P

Universitas Esa Unggul

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Universitas
Esa Unggul

Tugas Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang
sifatnya maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Muhammad Amriansyah

NIM : 20180103196

Tanda Tangan :

Tanggal : Jakarta, Maret 2021

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas Esa Unggul

Universitas **HALAMAN PENGESAHAN**
Esa Unggul

Tesis ini diajukan oleh:

Nama : Mahammad Ambranyah
NIM : 20180103196
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Praktik Sumber Daya Manusia & Kinerja Karyawan : Peran Mediasi Kesehatan dan Moderasi Penghargaan

Tesis ini telah dipersebutkan di hadapan Tim Penguji dan diterima sebagai persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul.

TIM PENGUJI

Pembimbing : Dr. Ir. Dimas Anaga Negoro, M.M., IPM (.....)

Pengaji : Dr. Tanti Yuzari R. Syah, SE., MSM (.....)

Pengaji : Dr. Risa Anindita SE., MM (.....)

Ditujukan di : Tangerang

Tanggal :

Ketua Program Studi : Dr. Risa Anindita SE., MM (.....)

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul**UCAPAN TERIMA KASIH**

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis yang berjudul "Praktik Sumber Daya Manusia & Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Kesejahteraan dan Motivasi Penghargaan" ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul.

Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan serta dia dari berbagai pihak, cukup sulit bagi saya untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh sebab itu, saya mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Arif Kusuma, AP., MBA selaku Rektorat Universitas Esa Unggul, Jakarta yang telah memberikan fasilitas sarana dan prasarana belajar selama ini.
2. Bapak Dr. Tanti Yassar R. Syah, SE., MSM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Esa Unggul dan selaku Dosen pengaji yang telah memberikan saran dan perbaikan dalam tesis ini.
3. Ibu Dr. Rina Anindita, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Esa Unggul dan Dosen Pengaji.
4. Bapak Dr. Dinar Angga Negoro, MM., IPM. selaku Pembimbing yang telah bersedia membimbing saya untuk menyelesaikan tesis ini.
5. Keluarga tercinta Idriska Djiberyah yang sudah sabar menjaga anak-anak dan memberikan dukungan serta anak-anak yang sudah rela kehilangan waktu untuk menungga syah nyakudlah abang Syabian, abang Anwar dan Adh Habibi.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Universitas Esa Unggul yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama proses perkuliahan dan bantuan dalam penulisan tesis ini.

Tangerang, Maret 2021

Universitas
Esa UnggulMuhammad Anthoniyah
Nim 20180103146

iv

Universitas
Esa UnggulUniversitas
Esa U

Universitas Esa Unggul

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA
ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Esa Unggul, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Ansharyah
NIM : 20180103196
Program Studi : Magister Manajemen
Pekertitas : Ilmu Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya Ilmiah : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, menyatakan untuk memberikan kepada Universitas Esa Unggul Hak Bebas Royalti Tidak Eksklusif atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Praktik Sumber Daya Manusia & Kinerja Karyawan: Peran Media Kesejahteraan dan Moderasi Pengeluaran.

berserta perangkat yang ada (jikalau diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Tidak Eksklusif ini, Universitas Esa Unggul berhak menyimpan, mengalihmediaikan, mengelola dalam bentuk pangkalan data, merawat, dan mempublikasikan tanpa akhir saya selama tetap memertakan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Tangerang
Pada tanggal : Maret 2021
Yang menyatakan

(Muhammad Ansharyah)

Universitas Esa Unggul

**HUMAN RESOURCES PRACTICES AND EMPLOYEE PERFORMANCE:
THE ROLE OF WELFARE MEDIATION, AND AWARDS MODERATION**

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the relationship between Human Resource Practices (HR) and employee performance which can be improved through mediation of welfare and moderation of appreciation which will improve employee performance at work, especially for companies located in Industrial Estates and Warehousing Areas in Tangerang Regency. This research is an extension of previous research by adding appreciation to previous research. Design / methodology / approach - structural equation modeling is used to analyze survey data taken from a sample of 300 employees of a company located in an Industrial Estate and Industrial Warehouse in Tangerang. The findings of this study indicate that the application of physical and social welfare with the practice of Human Resources (HR) as well as giving gifts and recognition of their performance will lead employees' work motivation and make workers innovative.

Keyword: Management performance, employee behavior, employee attitude, Motivation, Human Resource Management.

Universitas
Esa Unggul

Universitas Esa Unggul

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iii
Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi	iv
Abstrak	v
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	viii
Daftar Lampiran	ix
PENDAHULUAN	1
TINJAUAN PUSTAKA	2
Penghargaan (reward)	2
Praktik Sumber Daya Manusia (SDM)	3
Kinerja karyawan (Job Performance)	4
Kesejahteraan (Well Being)	4
HIPOTESIS	5
Hubungan antara Praktik Sumberdaya manusia (SDM) dan Kinerja karyawan	5
Hubungan antara Praktik Sumberdaya manusia (SDM) dan Kesejahteraan karyawan (Well Being)	5
Hubungan antara Kesejahteraan Karyawan dan Kinerja Karyawan	6
Hubungan antara Praktik SDM terhadap kinerja dengan melalui kesejahteraan	6
Hubungan antara kesejahteraan terhadap kinerja dengan mediasi penghargaan	7
METODOLOGI	8
Penelitian Sample dan Responden	8
Pengukuran	8
HASIL	8
Analisa Deskriptif	9
Analisa Statistik	9
Uji Validity	9
Uji Reliability	11
Uji Kecocokan (goodness of Fit)	11
Uji Chi Square (χ^2 Value)	12
Root mean Square	12
Non Normal Fit	12
Normal Fit Index	12
CFI-RFI-AGFI-PGFI	12
Model Structural	13
DISKUSI	15
KESIMPULAN	17
Limbah	17
Saran	17
Implikasi Manajerial	18
DAFTAR PUSTAKA	19
LAMPIRAN	19

vi

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Rangkianan Responden	18
Tabel 4.2 Uji Validity	19
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas	19
Tabel 4.4 Uji Kecocokan Model (<i>Goodness Fit</i>)	20
Tabel 4.5 Uji <i>Coefficient Determination (R Square)</i>	24
Tabel 4.6 Analisa Uji Hipotesis Model	25

Universitas Esa Unggul

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Model Penelitian	13
Gambar 2 Flow Diagram	21
Gambar 3 T. nilai	21

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Ringkasan Penelitian Sebelumnya	20
Lampiran 2. Definisi Operasional Variabel	23
Lampiran 3. Data Questioner	28
Lampiran 4. Data Responden Penelitian	34
Lampiran 5. Hasil Output data validitas dan Reliabilitas dengan SPSS 23	40
Lampiran 6. Data Perhitungan Contract Reliability dan Variance Extracted	58
Lampiran 7. Output Analisa SEM Lisrel Standardized Solution	55
Lampiran 8. Data Perhitungan Contract Reliability dan Variance Extracted	64
Lampiran 9. Gambar Diagram T-Value	63
Lampiran 10. Hasil Analisa Goodness of Fit	64
Lampiran 11. Bibliografi Penulis	65

PENDAHULUAN

Dampak dari dimensi praktik sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan akan menarik banyak perhatian dalam literatur manajemen sumber daya manusia (HRM) selama 25 tahun terakhir (Van De Voorde dan Beijer, 2015). Dalam dua dekade-wa terakhir, banyak peneliti yang mulai fokus langsung pada hasil yang bertitik pada karyawan seperti kesejahteraan karyawan, serta untuk melihat lebih dekat seperti apa efek praktik SDM terhadap kesejahteraan karyawan (Jiang et al., 2012). Telah banyak juga dipelajari terkait peran kesejahteraan karyawan sebagai mekanisme di mana praktik SDM mempengaruhi kinerja karyawan (Fisher, 2010; Van De Voorde dan Beijer, 2015). Untuk menghasilkan kinerja yang meningkat dan peranan karyawan secara psikologis diperlukan kesejahteraan, dimana sejatinya merupakan hasil mediasi antara praktik sumber daya manusia (Khoreva & Weidner, 2018).

Analisis ini mengungkapkan bahwa ada perbedaan besar dari kriteria praktik sumber daya manusia dan beberapa kesamaan antara negara-negara yang terkait dengan praktik manajemen sumber daya manusia (HRM) mempengaruhi kualitas kinerja pekerjaan karyawan dan diperlukan penghargaan guna meningkatkan kinerja karyawan (Karim, 2012). Bagaimana perusahaan bisa mempertahankan kinerja karyawan yang sedang menurun, diperlukan pengelolaan dan praktik SDM yang baik, sehingga praktik SDM dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawan. Sementara itu dimensi lain dari kesejahteraan karyawan memberikan hasil yang menunjukkan kemungkinan pola trade-off yang kompleks antara HRM, dimensi kesejahteraan karyawan yang berbeda, dan kinerja karyawan (Bosall et al., 2016; Pascoli et al., 2013).

Saat ini diperlukan praktik sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Selain melakukan investasi besar terhadap pemberian gaji dan gaji, perusahaan juga melakukan investasi besar terhadap peningkatan sumber daya manusia SDM (Byars et al., 2004). Untuk itu manajemen harus membuat lejang karier untuk seluruh karyawan dan praktik sumber daya manusia SDM (Yuni & Rani, 2015). Praktik-praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) yang diperlukan dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam kerja karyawan. Oleh karena itu, dapat diyakini bahwa menciptakan keseimbangan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat menyebabkan kepuasan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih tinggi (Jansen & Yperen, 2004). Kesejahteraan secara tidak langsung mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja (Mirabito & Berry, 2015).

Praktik sumber daya manusia (SDM) juga dapat memberikan motivasi dan memberikan kesempatan untuk dapat meningkatkan kemampuan (Jiang et al., 2012), studi ini berfokus pada dimensi seperti kesejahteraan karyawan psikologis, fisik, dan kesejahteraan sosial (Gardner et al., 2011) serta pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan dapat memberikan kesejahteraan karyawan (Geun et al., 2007) untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam praktik sumber daya manusia ini sering terjadi pertukaran dikalau berbagai dimensi kesejahteraan karyawan, di mana salah satu aspek kesejahteraan karyawan akan meningkat dan aspek lainnya dari kesejahteraan karyawan itu

Universitas Esa Unggul

menurut (Gent et al., 2007). Banyak tenaga kerja yang terus mengalami perubahan menjadi lebih modern hal ini menjadikan dinamika di dalam psikis sumber daya manusia yang hasil kerjanya dinilai lebih menantang apabila di berikan penghargaan (Indriyani, 2019).

Bukti empiris mengenai hubungan tripartit antara HRM, kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa HRM memiliki efek positif pada berbagai dimensi kinerja karyawan karena terciptanya efek kebahagiaan karyawan yang positif (Devosidi, 2013; Jang et al., 2012; Van De Vocht et al., 2012). Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa praktik SDM dapat memicu tingkat stres, kelelahan, dan merisikau kerja yang lebih tinggi, yang merupakan elemen yang berdampak negatif terhadap kesejahteraan fisik karyawan (Alles et al., 2012). Khoreva & Wechtler (2018) menjelaskan tentang hubungan antara praktik sumberdaya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan serta peran mediasi kesejahteraan terhadap praktik sumberdaya manusia (SDM) dan kesejahteraan yang diteliti pada perusahaan layanan profesional di Filadelfia. Sedangkan Karana (2013) menjelaskan bahwa perlunya penghargaan untuk meningkatkan kesejahteraan dan peningkatan kinerja karyawan. Kesejangan penelitian ini dengan penelitian terdahulu Khoreva & Wechtler (2018); B.S.Pawar et al. (2016), yaitu bahwa peneliti sebelumnya tidak memasukkan variabel penghargaan yang menjadi variabel mediasi kesejahteraan, baik itu kesejahteraan emosional, kesejahteraan psikologis, kesejahteraan sosial, dan kesejahteraan spiritual, perbedaan lainnya penelitian ini dilakukan pada perusahaan Manufaktur skala Industri yang berada di dalam lokasi Kawasan Industri dan Perdagangan di Tangerang, Indonesia.

Urgensi penelitian ini adalah untuk dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan Sumberdaya manusia (SDM) pada Perusahaan Manufaktur di Komplek Industri Perdagangan di Tangerang, Indonesia. Selain itu perlunya validasi lebih lanjut dari penelitian sebelumnya dengan menggunakan data multi sumber berdasarkan penilaian dari perspektif yang berbeda. Namun demikian, dalam penelitian ini peneliti melakukan cara purposive sampling kepada karyawan untuk mengetahui sejauh mana dampak pemberian penghargaan terhadap kesejahteraan karyawan dalam kondisi pandemi covid di Indonesia dewasa ini. Sedangkan Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat sejauh mana perlunya pemberian penghargaan terhadap kesejahteraan sebagai bahan untuk meningkatkan kualitas kinerja. Sedangkan lokasi penelitian adalah di perusahaan dalam lingkungan Kawasan Industri dan Perdagangan di Tangerang Indonesia. Semoga penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pimpinan perusahaan dan berkontribusi pada tatanan/kegiatan manajemen organisasi serta memberikan implikasi manajerial yang positif pada perusahaan di kabupaten Tangerang Indonesia, khususnya yang berada di dalam Kawasan Industri dan Perdagangan.

TINJAUAN PUSTAKA

Penghargaan (*Reward*)

Sistem manajemen penghargaan akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Karani, 2013), oleh karena itu karyawan akan lebih cenderung melibatkan diri mereka di tempat kerja sejauh mereka menerima penghargaan yang lebih besar atas kinerja peran mereka (Madach et al., 2001). Selain itu, rasa penghargaan atas investasi dapat berasal dari penghargaan eksternal dan pengalasan sebagai tambahan atas kerja keras. Oleh karena itu, Ada kelangkaan penelitian mengenai semangat kesetiaan karyawan dalam literatur akademik (Gardner et al., 2011).

Penelitian Reward Secara umum, sistem pemberian penghargaan dapat dilihat dari beberapa tindakan baik dari sudut pandang korporasi dan individu. Hal ini menyebabkan ketegangan bagi perusahaan. Fortuna di bawah kondisi yang sama orang berniat mencari perusahaan yang dapat memberikan hadiah tertinggi. Dengan demikian perusahaan dapat memilih karyawan yang memiliki kompetensi dan kualifikasi dengan menawarkan hadiah. Kedua, hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti kompensasi layanan adalah alat untuk menerima umpan balik dari kinerja sebelumnya dan ketiga, hadiah dapat digunakan sebagai alat motivasi untuk meningkatkan kinerja di masa depan. Oleh karena itu, tampaknya sistem imbalan harus efektif dan efisien sehingga tindakan seperti itu diwujudkan dalam perusahaan dan sistem ini harus dirancang sedemikian rupa sehingga menciptakan pengembalian maksimum baik untuk perusahaan maupun individu (Karani, 2013).

Sistem penghargaan adalah salah satu lingkup dasar kinerja manajemen sumber daya manusia dan manajemen kompensasi layanan karena salah satu lingkup tugas ini dilakukan untuk merancang dan melaksanakan sistem upah dan tunjangan karyawan (Wright et al., 2007). Penelitian dan pengalaman mengenai konsep pengakuan kinerja telah membuktikan bahwa umpan balik yang efektif dan tepat waktu dapat dianggap sebagai motivasi untuk meningkatkan produktivitas dan semangat karyawan (Karani et al., 2013). Perusahaan biasanya fokus pada apa yang disebut manajer dan karyawan sebagai pengakuan dan menekankan nilai khusus dan mengabaikan perlakuan mereka ke nilai-nilai tersebut (Podhane, 2004). Selama bekerja, Kesejahteraan sangat penting terutama dalam peningkatan karir hal ini dapat membuat tinggi diri, ketahanan dan melakukan usaha meningkat, karena bekerja merupakan suatu bentuk penghargaan (Wrasidarski & Gano, 2002).

Praktik Sumber Daya manusia (SDM)

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang paling utama dalam merencanakan perusahaan yang ingin membentuk sumber daya manusia (SDM) yang bisa bersaing (E. H. & R. Setiyani, 2019), sehingga diperlukan praktik sumber daya manusia (SDM) yang dapat memberikan motivasi dan memberikan kesempatan untuk dapat meningkatkan kemampuan karyawan (Isang et al., 2012) yang handal. Hal ini akan

Universitas Esa Unggul

mengengaruhi pada perkembangan perusahaan, terutama karena dibutuhkan langsung dengan sumber daya manusia (SDM) yang merupakan aset penting. Praktik sumber daya manusia (SDM) juga dapat memberikan motivasi dan memberikan kesempatan untuk dapat meningkatkan kemampuan (Jung et al., 2017).

Konsep nilai dan kemampuan sumber daya manusia (SDM) sangat dibutuhkan kegiatan praktik organisasi, perlu adanya sistem perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang baik dan terencana dalam perencanaan SDM hal ini merupakan langkah yang paling awal yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi yang bertujuan untuk membentuk manajemen sumber daya manusia yang lebih baik (E. H. & R. Setiyati, 2019). Dampak dalam penerapan dari sumber daya manusia (SDM) terhadap Kinerja karyawan yang banyak menjadi literatur manajemen sumber daya manusia (Janssen & Yperon, 2004). Pada dua dekade ini, para peneliti juga memusatkan fokus penelitiannya pada hasil karyawan yang terpanat pada karyawan yang sejahtera dan untuk dapat melihat lebih jelas efek dari praktik sumber daya manusia (SDM) terhadap kesejahteraan karyawan (Jung et al., 2012). Sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kesempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditajarkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia (R. Setiyati et al., 2013; Menurut Prasad et al., 2016) stres kerja disebabkan oleh kurangnya sumber daya dan pelatihan, bekerja tidak sesuai jam kerja seperti bekerja lembur dan lain-lain organisasi dianggap sebagai kontributor stres karyawan. Sehingga kesejahteraan yang di harapkan oleh karyawan tidak terpenuhi, oleh karena itu dengan adanya penerapan praktik sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi dapat memberikan motivasi dan memberikan kesempatan untuk dapat meningkatkan kemampuan (Jung et al., 2012).

Kinerja Karyawan (Job Performance)

Peningkatan kinerja karyawan secara signifikan akan menghasilkan kinerja karyawan secara menyeluruh yang dapat dilihat dari produktivitas kerja yang meningkat (Hidayat et al., 2008), kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan tingkat kemampuan mempunyai yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Tidak manajemen dapat mengukur karyawan atau prestasi kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Oleh karena itu, dalam penelitian ini harus dibedakan terlebih dahulu arti kata kinerja secara luas (perilaku) dan kinerja dalam arti yang lebih sempit (job performance), atau yang lebih sering disebut prestasi kerja. Performance dapat diartikan sebagai tingkat kecakapan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang merupakan bagian dari pekerjaannya (Byars et al., 2004). Kinerja adalah suatu konsep yang multi-dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (attitude), kemampuan (ability) dan prestasi (accomplishment).

Universitas Esa Unggul

Kesejahteraan (*Well-Being*)

Sejahtera adalah proses kehidupan masyarakat yang aman, tentram, damai, adil dan makmur. Dalam istilah umum, sejahtera menunjuk ke keadaan yang baik, kondisi manusia di mana orang-orangnya dalam keadaan rukun, dalam keadaan sehat dan damai. Dalam ekonomi, sejahtera dihubungkan dengan keuntungan bersih. Sejahtera memiliki arti khusus resmi atau teknis (lihat ekonomi kesejahteraan), seperti dalam istilah fungsi kesejahteraan sosial. Dalam kebijakan sosial, kesejahteraan sosial menunjuk ke jangkauan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Ini adalah istilah yang digunakan dalam ide negara sejahtera. Pentingnya sumber daya manusia di dalam perusahaan sangat berpengaruh pada hasil produksi dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu kesejahteraan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut harus di dukung secara maksimal, bisa dengan cara diberi motivasi, training organisasi, ataupun tunjangan-tunjangan lainnya. Ketika kesejahteraan sumberdaya manusia cikalannya terpenuhi, kinerja juga akan meningkat (Chandra, 2013). Selama melakukan pekerjaan, Kesejahteraan sangat penting untuk dapat memberikan semangat karyawan untuk bekerja seratus persen dalam peningkatan karir hal ini dapat membuat harga diri, ketekunan dan ketahanan sosial meningkat, karena bekerja merupakan suatu bentuk penghargaan (Wresnikewski & Gumu, 2002), karyawan yang melakukan tugas pekerjaan yang tinggi secara psikologis dan fisik serta control pekerja yang rendah berisiko lebih tinggi untuk kesejahteraan yang buruk (Jonge et al., 2006), sedangkan Psikologis dan kesejahteraan fisik yang tinggi dapat meningkatkan peningkatan kinerja karyawan (Sainaghi, 2009), Program Kesejahteraan Karyawan yang berpengaruh positif adalah signifikan dan positif berdampak pada moral dan kinerja variabel, dan moral memiliki efek signifikan dan dampak positif pada kinerja pekerjaan (Ramadhany et al., 2003).

HIPOTESIS HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Hubungan antara Praktik sumber daya manusia (SDM) dan Kinerja Karyawan

Pentingnya peranan kinerja praktik sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan dapat memberikan hasil positif terhadap kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dampak dari praktik sumberdaya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja pekerja yang efektif dan efisien, sehingga mereka dapat sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka, oleh karena itu juga sangat diperlukan praktik sumber daya manusia (SDM) untuk mempengaruhi kualitas kinerja karyawan (Srocek, Trecken, Soinga, et al., 2008) Praktik sumber daya manusia (SDM) Sebagai praktik tunggal, pelatihan dan pengembangan dan partisipasi karyawan juga memiliki efek langsung yang positif terhadap kinerja karyawan (Indrayanti, 2019). Oleh karena itu, ketika karyawan menggunakan disiplin yang berbeda dari praktik sumber daya manusia (SDM), mereka diharapkan dapat menunjukkan prestasi kinerja mereka lebih meningkat.

Universitas Esa Unggul

Hubungan kedua variabel diatas dapat dijelaskan juga dengan kecenderungan praktik sumber daya manusia (SDM) cenderung memberikan kontribusi besar terhadap kinerja karyawan, maka diajukan hipotesis awal sebagai berikut :

H1: Praktik sumber daya manusia meningkatkan kinerja Karyawan

Hubungan antara Praktek sumber daya manusia (SDM) dan Kesejahteraan karyawan

Hubungan antara Praktek sumber daya manusia (SDM) dengan Kesejahteraan perlu dilakukan dengan memberikan perhatian yang lebih besar terhadap kesejahteraan karyawan. Psikologi dan kesejahteraan fisik dapat meningkatkan peningkatan kinerja karyawan (Sainaghi, 2010). Namun, ketika karyawan bekerja di lingkungan yang penuh, bebas stres dan aman secara fisik, mereka melakukan tugas mereka lebih baik (Khan et al., 2013). Sehingga untuk meningkatkan karyawan yang sejahtera secara fisik dan sosial dapat dilihat dari bagaimana memfasilitasi hubungan praktik sumberdaya manusia dengan komposisi kerja karyawan (Jonge et al., 2000), praktik sumber daya manusia (SDM) akan dan memiliki kinerja yang baik maka harus mengedepankan kesejahteraan sosial antar karyawan, dengan membuat lingkungan kerja lebih nyaman sehingga dapat menghasilkan perkembangan dari karyawan untuk mencapai potensi diri karyawan dan organisasi (Tehrani et al., 2007) sehingga dari hasil praktik sumber daya manusia dapat dinyatakan Hipotesis awal sebagai berikut:

H2: Praktek sumber daya manusia (SDM) berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan karyawan

Hubungan antara Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan

Iluk dari lingkungan kerja, kepribadian karyawan serta iklim psikologis di lokasi kerja sering dilihat berdasarkan kebutuhan serta kepuasan kerja, komitmen efektif dan motivasi hati karyawan di tempat kerja (Gibson & Fish, 1989). Kesejahteraan karyawan sangat penting untuk menghubungkan antara dimensi yang berbeda dari praktik praktik sumber daya manusia (SDM) dan hasil karyawan (Jiang et al., 2012). Banyak lebih banyak karyawan yang menggunakan dimensi yang berbeda dari praktik sumber daya manusia (SDM), maka akan semakin mereka merasa nyaman dan di support oleh organisasinya (Khanra & Wechtler, 2018). Karena mereka merasa sudah diperlakukan secara baik sehingga mereka akan berpikir sudah sejahtera, dan semakin kinerja karyawan tersebut diberikan kesejahteraan psikologi dan sosial, dan semakin mereka lebih inovatif, namun demikian, sejalan dengan perjalanan perspektif pertukaran sosial, namun akan menyebabkan ikatan kerja tinggi, stress, kelelahan dan kerja intensifikasi yang menyebabkan penurunan kesejahteraan fisik. Maka lebih lanjut penelitian tersebut diajukan Hipotesis awal sebagai berikut:

H3: Kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Universitas Esa Unggul

Hubungan Tidak langsung Antara Variabel SDM terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Kesejahteraan

Kesejahteraan baik secara Psikologis dan fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan (Saks, 2006). Memang, ketika karyawan bekerja di dalam praktik SDM yang baik, lingkungan yang ramah, bebas stres dan aman secara fisik, mereka melakukan tugas mereka lebih baik (Curry, 2001). Di samping itu, Praktik SDM juga memberikan peningkatan kinerja yang tinggi kepada karyawan apabila kesejahteraan yang diperoleh juga tinggi pula terhadap karyawan, sehingga memberikan pengaruh yang tinggi pada kinerja karyawan. Dampak praktik SDM yang baik dan pemberian jaminan kepada karyawan terkait kesejahteraannya, maka kinerja karyawan akan menjadi tinggi sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan dari tingginya kinerja karyawan.

Temuan kami mendukung gagasan bahwa penggunaan beberapa praktik HR dan manfaat kinerja karyawan dan satu jenis kesejahteraan karyawan sementara merupakan jenis baik dari kesejahteraan karyawan. Menurut Pececi (2004) bahwa HRM strategis memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan tetapi mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Secara keseluruhan, kami berharap bahwa kesejahteraan karyawan psikologis dan fisik berhubungan antara penggunaan yang dirasikan dari praktik-praktek SDM dan kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat diajukan Hipotesis sebagai berikut:

H1: Praktik SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Kesejahteraan.

Hubungan Penghargaan

Penghargaan diyakini dapat memberikan pengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan dan secara tidak langsung akan terciptanya kesejahteraan secara fisik dan sosial, karena bekerja kesejahteraan sangat penting terutama dalam peningkatan karir hal ini dapat membuat bangga diri, kekhususan dan ketebalakan sosial meningkat, karena bekerja merupakan suatu bentuk penghargaan (Weresniowski & Garst, 2002), dengan memberikan penghargaan kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Pemberian penghargaan kepada karyawan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, hal ini disampaikan juga oleh Indrayani, (2019) kinerja karyawan akan mengalami perubahan menjadi lebih modern dan lebih menantang apabila karyawan diberikan penghargaan. Perkataan yang sama juga diutarakan oleh (Imanillah Putra et al, 2018) mengenai Pemberian penghargaan kepada karyawan secara positif mempengaruhi kesejahteraan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pemberian penghargaan secara positif mempengaruhi kesejahteraan karyawan secara fisik dan sosial (Galinaghi, 2010 & Jonge et al., 2000), dan kinerja karyawan secara signifikan akan mengalami peningkatan (Weresniowski & Garst, 2002).

Berdasarkan hal tersebut, terkait variable penghargaan maka diperoleh hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H2: Penghargaan akan meningkatkan hubungan antara kesejahteraan karyawan

Universitas Esa Unggul

dan kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka hipotesis diatas, maka model penelitian dapat digambarkan sebagaimana gambar 1 berikut:

```

    graph TD
      PKDM([PRAKTEK KINERJA DANA MANUSIA (PKDM)]) -- H1 --> KINERJA([KINERJA KARYAWAN])
      PKDM -- H2 --> KESEJAHTERAAN([KESEJAHTERAAN])
      KESEJAHTERAAN -- H3 --> KINERJA
      PENGHARGAAN([PENGHARGAAN]) -- H4 --> KINERJA
  
```

Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

METODELOGI PENELITIAN

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuisioner dengan skala tertutup. Pengukuran dilakukan dengan skala likert dengan skala 1-7 (1 = sangat tidak setuju sekali dan 7 = sangat setuju sekali). Pengukuran variabel Reward (Reward) diadopsi dari (Saka, 2006) terdiri dari 10 pertanyaan. Variabel Kesejahteraan (Well-Being) diadopsi dari (Grant, Christmann, & Price, 2007) terdiri dari 16 pertanyaan. Variabel Praktek SDM (HR Practices) diadopsi dari (Thamson et al., 2007) terdiri dari 13 pertanyaan. Variabel Kinerja Pekerjaan (Job Performance) diadopsi dari (Jansen & Yperen, 2004; Fu, Flood, Bosak, Morris, & O'Regan, 2015) terdiri dari 6 pertanyaan. Total pengukuran berjumlah 30 pertanyaan. Responden penelitian ini dilakukan secara acak (random sampling) dan di ambil dari karyawan yang berada di dalam Kawasan Industri dan Perguruan yang ada di Kabupaten Tangerang Indonesia, kriteria sampel adalah karyawan staff sampai manager. Hal ini dilakukan untuk melihat apakah karyawan yang perusahaan nya berada di dalam Kawasan Industri dan Perguruan di Kabupaten Tangerang sudah sejatinya dengan diberikan nya penghargaan kerja dan organisasi mereka. Teknik pengumpulan data diawali dengan penyebaran kuisioner awal (pre test) kepada 30 orang responden.

Penelitian dilakukan menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode Structural Equation Model (SEM), dan pengolahan serta analisa data menggunakan perangkat lunak SPSS 23 dan Lisrel 88. Berdasarkan hasil analisis data hasil pre test, penelitian melakukan analisis faktor untuk uji validitas dan reliabilitas dengan SPSS. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai pengukurannya Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Measure of Sampling Adequacy (MSA). Nilai KMO dan MSA harus lebih besar dari 0,5 yang artinya analisis faktornya sudah sesuai. Uji reliabilitas menggunakan pengujian Cronbach's Alpha. Semakin nilai Cronbach's Alpha nya mendekati 1 maka semakin baik (Hair et al., 2014). Setelah dilakukan analisa hasil pre test maka 50 pertanyaan yang dinyatakan valid diambil

8

dijadikan responden pada penelitian ini adalah 48 perusahaan. Oleh karena penelitian ini menggunakan SEM dimana penentuan jumlah sampel penelitian adalah minimal 5 kali jumlah parameter (Hameed & Baghae, 2016) maka jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 296 orang, dengan sudah mempertimbangkan pertimbangan apabila ada ke-lima ukuran pengisian kuesioner.

HASIL

Responden penelitian ini adalah karyawan yang bekerja perusahaan yang berdomisili di Kawasan Industri dan Perumahan yang berada di Kabupaten Tangerang, sebanyak 294 responden dengan level jabatan yang berbeda, manager terdiri dari 23,6% responden, Supervisor terdiri dari 20,5 % responden, Staff terdiri dari 53,6% responden, Office boy sebanyak 1,6% responden. Untuk Pendidikan responden S2 sebanyak 7,3% responden, S1 sebanyak 29,6% responden, SMA 3,3% responden.

Analisa Deskriptif

Berdasarkan Tabel 4.1, terlihat bahwa mayoritas berjenis kelamin laki laki (59,87%) dan usianya berjenis kelamin perempuan. Dimana 63,5 persen diantaranya telah menempuh pendidikan Strata 1 (S1), 20,1 persen SMA dan sisanya Strata 2 (S2). Adapun rentang usianya apabila diurutkan dari yang usianya pertamanya yang besar 29,77 persen berada diantara 25 hingga kurang dari 30 tahun, 26,09 persen berusia 20 hingga kurang dari 25 tahun. Secara jabatan structural, mayoritas memiliki posisi sebagai staff (55,18%), manager (23,75%), dan SPV (20,74%).

Analisa Statistik

Pada penelitian ini, akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu kepada 30 responden awal. Apabila data dinyatakan valid dan reliabel, maka data tersebut akan digunakan dan sampel akan 269 responden dilanjutkan dengan uji *confirmatory factor analysis* hingga *path analysis* dalam mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung didalam model penelitian ini.

Uji Validitas

Sebuah variabel dinyatakan valid apabila memiliki nilai $KMO > 0,05$ dan *Factor loading* $> 0,6$. Di dalam penelitian ini, dilakukan uji pada 30 responden dahulu dan hasil outputnya terangkum pada Tabel 4.2. Terlihat bahwa indikator pada masing – masing variabel memenuhi persyaratan uji validitas dimana nilai $KMO > 0,5$ dan *Factor Loading* $> 0,6$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikator yang akan di-take out dan indikator dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pada Lampiran Tabel 4.3 terlihat bahwa masing masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, dan dapat disimpulkan bahwa semua variabel didalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Kecukupan Model (Goodness of Fit)

Universitas Esa Unggul

Adapun hasil uji kecocokan kesesuaian model dalam penelitian ini akan kami jabarkan sebagai berikut:

Chi-Square dan p-value

Terlihat pada output *Lisrel*, bahwa nilai chi-square sebesar 1615.21 dengan nilai p-value sebesar 0.00 yang menunjukkan bahwa model kurang baik (*poor fit*) karena chi-square lebih tinggi dari chi-square table ($df=297$) dan p-value lebih kecil dari 0.05.

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

Nilai RMSEA 0.07 menunjukkan bahwa model baik (*Good Fit*) karena memenuhi persyaratan dimana tidak lebih besar dari 0.08 (≤ 0.08).

Non-Normed Fit Index (NNFI)

Nilai NNFI berkisar diantara 0 hingga 1, dimana semakin tinggi nilai yang dihasilkan maka semakin baik model yang digunakan. Dalam hal ini nilai NNFI sebesar 0.99 yang berarti model baik untuk digunakan (*good fit*).

Normed Fit Index (NFI)

Nilai NFI sebesar 0.98, yang dapat disimpulkan bahwa model dinyatakan layak (*good fit*).

Parimony Normed Fit Index (PNFI)

Pada persyaratan PNFI juga mendapatkan nilai sebesar 0.94 (≥ 0.90), atau lebih tinggi dari nilai standar yang dipersyaratkan sehingga dari hasil ini menjelaskan bahwa model layak digunakan (*good fit*).

Comparative Fit Index (CFI)

Pada persyaratan CFI mendapatkan nilai sebesar 0.99 (≥ 0.90), atau lebih tinggi dari nilai standar yang dipersyaratkan sehingga dari hasil ini menjelaskan bahwa model layak digunakan (*good fit*).

Incremental Fit Index (IFI)

Nilai IFI dinyatakan *good fit* apabila ≥ 0.90 , dimana hasil output *lisrel* menunjukkan nilai 0.99 atau lebih tinggi dari nilai standar yang dipersyaratkan sehingga dari hasil ini menjelaskan bahwa model layak digunakan.

Relative Fit Index (RFI)

Nilai RFI sebesar 0.98 (≥ 0.90), yang dapat disimpulkan bahwa model dinyatakan layak (*good fit*).

Goodness of Fit Index (GFI)

Nilai GFI sebesar 0.80 yang dapat disimpulkan bahwa model dinyatakan *emergent fit* karena nilai tersebut berada diantara persyaratan ≥ 0.80 dan < 0.90 .

Universitas Esa Unggul

Adjusted Goodness of Fit (AGFI)

Nilai AGFI sebesar 0,81 ($> 0,90$), yang dapat disimpulkan bahwa model dinyatakan marginal fit karena berada diantara $> 0,80$ dan $< 0,90$.

Parimony Goodness of Fit (PGFI)

Nilai PGFI sebesar 0,76 ($> 0,50$), yang dapat disimpulkan bahwa model dinyatakan tidak layak (poor fit) karena berada dibawah marginal fit yaitu setidaknya sebesar 0,5.

Berdasarkan hasil uji kecocokan diatas, 7 kriteria dinyatakan good fit dan 2 kriteria menentang marginal fit yang berarti bahwa model dapat dilanjutkan untuk uji struktural karena telah dinyatakan layak atau fit.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi atau R-Square dapat diartikan sebagai seberapa besar variabel dependes terwakili oleh variasi variabel independent didalam model penelitian.

Terdapat bahwa nilai R-square dari KP sebesar 0,82 yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan (KP) terwakili 82% oleh variasi SDM, Penghargaan dan Kesejahteraan dan sisanya 18% diwakili oleh variasi variabel lain. Pada Kesejahteraan (K), nilai R-square sebesar 0,36 yang berarti bahwa variabel ini terwakili 36% oleh variasi SDM, sedangkan sisanya 64% lainnya terwakili oleh variasi variabel lainnya.

Analisa Model Struktural

Setelah melakukan analisis terhadap *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*, maka dapat diklarifikasi secara umum untuk masing-masing variabel laten. Hal selanjutnya yang harus dilakukan adalah menginterpretasikan model tersebut. Berikut akan disajikan nilai loading factor untuk model pengukuran hasil analisis faktor konfirmatori SEM seperti tampak pada Gambar 4.1, sedangkan dari hasil gambar diagram 2 T-Value terlihat bahwa masing-masing loading factor memiliki nilai $> 0,7$ sehingga variabel laten telah terwakili oleh masing-masing indikator dan untuk mengetahui besaran pengaruh dan signifikansinya.

Hubungan Langsung (Direct Effect) dan Tidak Langsung (Indirect Effect)

Untuk melihat besarnya pengaruh dari masing-masing variabel dan seberapa signifikan pengaruh tersebut maka dilihat dari nilai Coefficient dan t-Stat ($> 1,97$), tembakkan dalam Tabel 3.6.

Tabel 3.6. Analisa Uji Hipotesis Model

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Nilai T-Value	Keterangan
H1	Praktik sumber daya manusia meningkatkan kinerja karyawan	3,08	Data mendukung hipotesis
H2	Praktik sumber daya manusia (SDM) berpengaruh positif terhadap	9,68	Data mendukung hipotesis

Universitas Esa Unggul

Keajaiban karyawan			
H3	<i>Keajaiban berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</i>	5.87	Data mendukung hipotesis
H4	<i>Praktik SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Kesejahteraan.</i>	5.37	Data mendukung hipotesis
H5	<i>Penghargaan akan meningkatkan hubungan antara Keajaiban karyawan dan kinerja karyawan.</i>	8.41	Data mendukung hipotesis

Sumber: Lisnel 8.8

Pada analisis model structural hubungan langsung antara SDM (PS) terhadap Kinerja Karyawan (KP), terdapat hubungan positif sebesar 0.20 dan berpengaruh signifikan dengan nilai t-stat 3.08 (>1.96). Dengan demikian maka hipotesis 1 dapat diterima dan terjadi pengaruh signifikan antara SDM terhadap kinerja karyawan. Pada analisis model structural hubungan langsung antara variabel SDM (PS) terhadap Kesejahteraan Karyawan (K), terdapat hubungan positif sebesar 0.60 dan berpengaruh signifikan dengan nilai t-stat 9.53 (>1.96). Dengan demikian maka hipotesis 2 dapat diterima dan terjadi pengaruh signifikan antara SDM dengan Kesejahteraan. Pada analisis model structural hubungan langsung antara variabel Kesejahteraan (K) terhadap Kinerja Karyawan (KP), terdapat hubungan positif sebesar 0.27 dan berpengaruh signifikan dengan nilai t-stat 5.87 (>1.96). Dengan demikian maka hipotesis 3 diterima dan terjadi pengaruh signifikan antara kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. Pada analisis model structural hubungan tidak langsung antara variabel SDM (PS) terhadap kinerja karyawan (KP) melalui variabel Kesejahteraan (K), terdapat hubungan positif sebesar 0.16 dan berpengaruh signifikan dengan nilai t-stat 5.37 (>1.96). Dengan demikian maka hipotesis 4 dapat diterima dan terjadi pengaruh signifikan antara Praktik Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai melalui variabel kesejahteraan. Pada analisis model structural hubungan langsung antara variabel penghargaan (HP) terhadap kinerja karyawan (KP), terdapat hubungan positif sebesar 0.37 dan berpengaruh signifikan dengan nilai t-stat 8.41 (>1.96). Dengan demikian maka hipotesis 5 diterima dan terjadi pengaruh signifikan antara penghargaan terhadap kinerja karyawan.

DISKUSI

Definisi ini berfokus mengkolaborasi pengaruh dan ketahanan antara Praktik Sumber Daya manusia, kesejahteraan karyawan dan Kinerja karyawan (Jiang et al., 2012). Praktik sumberdaya manusia (SDM), Kesejahteraan (K) karyawan dan Kinerja karyawan (KP) sebagai media yang dioderasi oleh Penghargaan karyawan (HP). Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Praktik Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja Karyawan (KP), hal ini dapat di buktikan oleh (Kurniawan, 2012) Pengembangan praktek sumber daya manusia mempunyai konsep untuk pengembangan diri, program pelatihan serta kemampuan kerja untuk memenuhi kebutuhan organisasi akan keahlian di masa yang akan datang guna meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan tertentu melalui proses terintegrasi (Rusandi, 2005; Mubandis, 2007).

Universitas Esa Unggul

Hasil ini menunjukkan bahwa Praktek Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki pengaruh positif terhadap Kesejahteraan karyawan (K), hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Khoreva & Weidner, 2018); (Tehani et al., 2007). Oleh karena itu, karyawan yang cocok dan memulani tingkat kesejahteraan secara sosial lebih cenderung mengalami rasa puas yang memungkinkan mereka untuk dapat mencapai semuanya melalui prestasi kerja yang inovatif. Demikian juga, kesejahteraan dapat meningkatkan kepercayaan diri dan dapat mendukung peerasat memiliki kemampuan untuk bekerja lebih baik dan prestasi kerja yang efektif (Sardura, 1989). Akibatnya, kesejahteraan karyawan dapat mendorong karyawan untuk bertahan ketika menghadapi tantangan yang sulit saat bekerja dikarenakan menghasilkan kinerja yang kreatif dan inovatif dan dengan demikian dapat meningkatkan prestasi kerja dan menumbuhkan kreatifitas mereka dalam melakukan pekerjaannya.

Pada hasil penelitian ini hasilnya terbukti bahwa Kesejahteraan (K) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (KP), pada dasarnya banyak pendapat yang mengemukakan bahwa dalam penelitian Human Resouces Managemen dan kebijakannya perlu banyak melakukan penelitian yang lebih besar untuk dapat memajukan kesejahteraan karyawan (Currie, 2004). Pendapat tersebut juga didukung hasil penelitian yang dilakukan Ain Sigharun (2013) dan Ayu Bahariyani (2013) yang menyatakan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan, oleh karena itu karyawan perlu di kelola agar tetap produktif. Karyawan yang memiliki keahlian dan keahlian yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya merupakan mitra utama penting dan valid, satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan dalam menjalankan perusahaannya. Untuk dapat mempertahankan karyawannya, terutama mereka yang memiliki prestasi yang tinggi. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan kesejahteraan kepada karyawannya. Tujuan pemberian kesejahteraan kepada karyawan adalah untuk membuat karyawan memantahi kesetiaannya diluar kebutuhan masa jadi, ketahanan fisik dalam upaya meningkatkan komitmen karyawan kepada perusahaan, meningkatkan kinerja, mengurangi perputaran kerja, dan mengurangi gangguan anak usia sebagai faktor yang sangat penting dalam usaha meningkatkan efektivitas perusahaan (Huzandja, 2002). Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa pemberian kesejahteraan kepada karyawan secara adil dan layak bersifat memotivasi agar karyawan merasa puas, nyaman dan senang dalam bekerja sehingga karyawan dapat memaksimalkan kualitas dan kuantitas kerjanya, sehingga terdapat hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan.

Berikutnya, temuan Pada penelitian ini terbukti bahwa model structural hubungan tidak langsung antara variabel SDM (PS) terhadap kinerja karyawan (KP) melalui variabel Kesejahteraan (K) terlapat hubungan positif dan berpengaruh signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Khoreva & Weidner, 2018); (Pecca, 2004) yang menunjukkan adanya hubungan positif dan berpengaruh signifikan antara praktik SDM terhadap kinerja karyawan dengan hubungan tidak langsung melalui kesejahteraan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara praktik HR, kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan. Temuan kami mendukung gagasan bahwa penggunaan beberapa praktik HR terhadap kinerja karyawan dengan hubungan tidak langsung kesejahteraan karyawan sangat terikat. Penggunaan praktik HR dimaksudkan meningkatkan kesejahteraan. Selanjutnya, kesejahteraan memperkuat hubungan antara penguatan praktik-praktik

Universitas Esa Unggul

SDM skill dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, praktik HR baik skill dan kesempatan-meningkatkan menyebabkan penurunan tekanan pekerjaan dan peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan.

Selanjutnya hasil pengujian ini terbukti bahwa model structural hubungan langsung antara variabel penghargaan (HP) terhadap kinerja karyawan (KP), terdapat hubungan positif dan berpengaruh signifikan. Pemberian penghargaan kepada karyawan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya hal ini sesuai dengan penelitian (Isharyanti, 2019); Irtasillah Putra et al. (2018); Sainghi (2010); Jongs et al. (2000)., mengenai Pemberian penghargaan kepada karyawan secara positif mempengaruhi kesejahteraan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pemberian penghargaan secara positif mempengaruhi kesejahteraan karyawan secara fisik dan social sehingga kinerja karyawan secara signifikan akan mengalami peningkatan (Wrzesniewski & Gans, 2002). Dalam kondisi pandemi perusahaan tidak ada kenaikan gaji ataupun benefit lain, sebab saat ini perusahaan berusaha untuk tetap survive dan tetap mempekerjakan karyawannya sehingga penghargaan yang diberikan kepada karyawan walaupun tidak seberapa nilainya membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan sehingga karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan dan kinerjanya.

Alhasilnya, hasil kami menunjukkan bahwa kesejahteraan fisik dan karyawan kesejahteraan sosial merupakan komponen integral dalam hubungan antara penggunaan yang didasarkan dari praktik-praktik SDM skill dan kesempatan-meningkatkan dan peran kinerja kerja dan kesejahteraan psikologis adalah elemen mendasar dalam hubungan antara penggunaan didasarkan HR motivasi-meningkatkan dipraktekkan dan prestasi kerja yang inovatif, Teman terakur ini

KESIMPULAN

Seluruh hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini dinyatakan bahwa Praktik Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja Karyawan (KP). Praktik Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki pengaruh positif terhadap Kesejahteraan karyawan (K). Kesejahteraan (K) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (KP). Hubungan tidak langsung antara variabel SDM (HS) terhadap kinerja Karyawan (KP) melalui variabel Kesejahteraan (K), terdapat hubungan positif dan berpengaruh signifikan. Hubungan langsung antara variabel penghargaan (HP) terhadap kinerja karyawan (KP), terdapat hubungan positif dan berpengaruh signifikan. Dari semua hipotesis tersebut sesuai dengan sejarah penelitian sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa Praktik SDM yang baik akan meningkatkan kesejahteraan, kinerja karyawan serta seluruh aspek yang berhubungan dengan SDM yang baik akan memberikan faktor positif kepada karyawan. Sedangkan pemberian penghargaan kepada karyawan ternyata meningkatkan kinerja karyawan, sebab penghargaan akan membuat karyawan merasa dihargai terlebih di saat kondisi pandemi covid yang serba sulit ini.

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi manajerial yang penting untuk dibuktikan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi yaitu: pertama, mengingat Praktik SDM dan Penghargaan terbukti memiliki peran yang besar dalam sebuah organisasi, maka sudah saatnya Praktik SDM yang baik dalam perusahaan maka

Universitas Esa Unggul

kejahteraan karyawan akan ikut meningkat, pemberian penghargaan akan berbuah terhadap kinerja karyawan. Dengan dari peningkatan kinerja karyawan membuat karyawan lebih berkomitmen dan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik sehingga karyawan akan meningkatkan prestasi kerjanya. Kedua, ketika banyak karyawan yang sudah sehabis terhadap dirinya maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga organisasi mendapatkan manfaat dari peningkatan kinerja. Studi ini memiliki beberapa keterbatasan dan juga memajukan beberapa arahan untuk dilakukan perbaikan pada penelitian selanjutnya yaitu pertama, data penelitian hanya dilakukan dalam satu kawasan perdagangan Multipleksa Lontar. Kedua penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada perusahaan jasa maupun perusahaan industri manufaktur untuk mendapatkan hasil yang lebih objektif dan representatif dengan cakupan yang lebih luas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan dan kesejahteraan. Hal ini disarankan untuk menambah variabel lain yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Et S. Passar et al. (2016). *Employee Relations: Insights from R. J. Passar et al. Advances in Human Resource Management in the Area of Employee Relations I: Workplace spirituality and employee well-being: an empirical examination*, 3(01), 1-3.
- Byars, L. L., Rue, L. W., & Babin, D. H. (2004). *Boyer: An Human Resource Management*. 4th.
- Chandra, Y. A. (2012). PENGARUH KEMAMPUAN KARYAWAN TERHADAP KONDISI ORGANISASIONAL YANG DEMOKRASI OLEH WLOK (KONTROL KERJA). FAKULTAS KEMERANGAN ANTA, Volume 2.
- Effendi, L. (2002). Pratik-Pratik Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Kompetensi Berkebijaksanaan. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 6(2), 65-76. <https://doi.org/10.9744/jmk.4.2.pp.65-76>
- Ma N., Fildes, P. C., Busak, J., Morris, T., & O'Ragan, P. (2015). How do high performance work systems influence organizational innovation in professional service firms? *Employee Relations*, 37(2), 209-231. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2015-0155>
- Gardner, T. M., Wright, P. M., & Maysthan, L. M. (2011). The impact of motivation, empowerment, and skill enhancing practices on aggregate voluntary turnover: The mediating effect of collective affective commitment. *Personnel Psychology*, 64(2), 285-308. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01212.x>
- Gibson, J. D., & Folt, M. (1989). Indonesia's international tourism: a shifting industry in Bali. *International Journal of Hospitality Management*, 8(1), 63-70. [https://doi.org/10.1016/0278-4318\(8\)90022-2](https://doi.org/10.1016/0278-4318(8)90022-2)
- Guan, A. M., Crostociano, M. K., & Pryor, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 2(13), 51-63. <https://doi.org/10.5465/AMP.2007.26421238>
- Hamrickah, R., & Baghuad, P. (2016). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *Practical Assessment, Research and Evaluation*, 21(1), 1-16. <https://doi.org/10.1108/psr-10-2015-0124>
- Makrudi, R., Purwati, Y., & Yawono, S. (2008). Kecerdasan Emosional, Stress Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Genesiana*, 3(3), 969-972. <https://doi.org/10.25706/psu.jurnaliliah-psika.v3i3.2018>
- Intanuliah Putri et al. (2018). (2018). *Quality of Work Life*, 2(1), 208-214.
- Indrayanti. (2019). *Human Resource Management: Content and Practice on Employee Well-being and Job Performance: A Study in Indonesia Public Sector*. April.
- Jantasro, O., & Ypsaron, N. W. Van. (2004). FDI Inward at the Railroad Repository of the Railroad University Nipponen EMPLOYEES' GOAL ORIENTATIONS, THE QUALITY OF LEADER-MEMBER EXCHANGE, AND THE OUTCOMES OF JOB PERFORMANCE AND JOB SATISFACTION. *Academy of Management Journal*, 47(3), 368-384.
- Jiang, K., Lapido, D. P., Hu, J., & Bao, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1294-1294. <https://doi.org/10.5465/jar.2011.0080>
- Jung, J. D., Bosma, H., Peers, E., & Siegrist, J. (2000). *Job strain, work environment indicators and employee well-being: a large-scale cross-sectional study*, 50, 1317-1327.
- Jyoti, J., & Rathi, R. (2015). *The Impact of Gender High Performance Human Resource Practices on Satisfaction to Work: Mediating Role of Emotional Exhaustion* (Vol. 29, Issue 4). <https://doi.org/10.1108/HRM-07-2014-0099>
- Karim, A. (2012). *Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation Case Study: Lipton Regional Electric Company*, 3(9), 327-334. <https://doi.org/10.6007/jarbas.v3i9.218>
- Kumar, N. R., Awang, M., & Zulkifli, H. D. (2013). ENHANCING RECRUITMENT

Universitas Esa Unggul

- THROUGH REST HR PRACTICES AND ORGANISATIONAL COMMITMENT: A CONCEPTUAL SCHEMA FOR SMEs. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 3(1), 21-32.
- Konradi, V., & Weidner, H. (2018). HR practices and employee performance: the mediating role of well-being. *Employee Relations*, 40(2), 227-243. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2017-0194>
- Korriyani, A. W. (2012). *PENGARUH KEPEREMPINAN DAN PENGEMBANGAN*. 80, 391-408.
- Murphy, A. M., & Barry, L. L. (2015). You Say You Want a Revolution? Drawing on Social Movement Theory to Motivate Transformative Change. *Journal of Service Research*, 13(3), 336-350. <https://doi.org/10.1177/1096670515582027>
- Prasid, K., Vaidya, R., Kumar, V. A., & Rakha, B. (2016). A Comparative Analysis on the Causes of Occupational Stress among Men and Women Employees and its Effect on Performance at the workplace of Information Technology Sector, Hyderabad. *International Journal of Management Excellence*, 7(2), 795. <https://doi.org/10.17722/ijme.v7i2.264>
- Romadhany, M., Habsy, T. A., & Muktiati, M. D. (2007). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Strategi Kerja Karyawan Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Kartagaten SEM PT. Petrokimia Gresik). *Esia Administrasi*, 13.
- Santagi, R. (2019). Hotel performance: State of the art. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(7), 920-952. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2018-06647>
- Sals, A. M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement*. *Asia*. <https://doi.org/10.1108/02683940510690169>
- Setyak, E. H., & H. (2019). Peringkatya perencanaan sdm dalam organisasi. *Metodeka Universitas Esa Unggul*.
- Sriyati, R., Sariosa, L. P., Elanoni, F., Unggul, U. E., Ihsa, F., Utami, K., & Unggul, E. (2019). *Penelitian Manajemen Pendidikan Sumber Daya Manusia yang Produktif dan Inovatif dengan Pendekatan Relasiya Informasi*. 15 September.
- Štećek, S., Teškar, C., & Erjaga, R. (2006). An international comparison of the effects of HRM Practices and Organizational Commitment on Quality of Job Performances among European University Employees. 323-344. <https://doi.org/10.1057/hcp.2006.12>
- Štećek, S., Teškar, C., Biogta, B., & Došenović, H. (2008). An international comparison of the effects of HRM practices and organizational commitment on quality of job performances among European University employees. *Higher Education Policy*, 21(3), 323-344. <https://doi.org/10.1057/hcp.2008.12>
- Therrien, F., Sals, A. M., & Moore, C. (2007). A review and critique of research on training and organizational-level outcomes. *Human Resource Management Review*, 17(3), 251-273. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.07.004>
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bowen, D. G. (2007). The mediating role of employee positive well-being in the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93-104. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.2.93>
- Wisniewski, A., & Gass, F. (2022). *Wzrostowi A 2003 - Finding positive meaning in work*.

LAMPIRAN I. Penelitian Sebelumnya

Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
(Judge et al., 2000)	<i>Job strain, e-Cart reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study</i>	karyawan yang melakukan tugas pekerjaan yang tinggi secara psikologis dan fisik serta control pekerja yang rendah memiliki lebih tinggi untuk kesejahteraan yang buruk
(Wernsbach & Gross, 2002)	<i>Feeling positive meaning in work</i>	Selama bekerja. Kesejahteraan sangat penting terutama dalam peningkatan karir hal ini dapat membuat harga diri, kesehatan dan kedudukan sosial meningkat, karena bekerja merupakan suatu bentuk penghargaan
(Ellis, 2002)	Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Kompeten Berkelanjutan	Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Kompeten Berkelanjutan
(Rismawati et al., 2011)	Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Kompartemen SDM PT. Petrokimia Gresik)	Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Kompartemen SDM PT. Petrokimia Gresik)
(Ariani & Yurni, 2008)	<i>employee goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction</i>	orientasi sebagai tujuan kerja karyawan, dengan cara menarik karyawan dan pimpinan sebelumnya untuk menghasilkan kepuasan kerja
(Gross et al., 2007)	<i>Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being linkages</i>	Kebahagiaan, kesehatan, atau hubungan? Praktik manajerial dan kesejahteraan karyawan
(Liang et al., 2012)	<i>How does human resource management influence organizational outcomes</i>	Bagaimana management sumber daya manusia dapat mempengaruhi perusahaan
(Fu et al., 2015)	<i>How do high performance work systems influence organizational innovation in professional</i>	Bagaimana sistem kerja berkinerja tinggi mempengaruhi inovasi organisasi secara profesional

Universitas Esa Unggul

Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
D. N. & R. Setiati, 2019)	Pentingnya perencanaan sdm dalam organisasi.	Pentingnya perencanaan dalam organisasi
(Sawaji, 2016)	<i>Hotel performance: State of the art</i>	Psikologi dan kesejahteraan fisik yang tinggi dapat meningkatkan peningkatan kinerja karyawan
(Kliewer & Meckler, 2018)	<i>HR practices and employee performance: the mediating role of well-being</i>	untuk meningkatkan kinerja yang meningkat dan penerapan karyawan secara psikologis sejahtera merupakan hasil mediasi antara praktik sumber daya manusia
(Senzek, et al., 2006)	<i>An International Comparison of the Effects of HRM Practices and Organizational Commitment on Quality of Job Performances among European University Employees</i>	karena itu juga sangat diperlukan praktik sumber daya manusia (SDM) untuk mempengaruhi kualitas kinerja karyawan
(Kusumawati, 2013)	<i>Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation Case Study: Egitan Regional Electric Company</i>	Sistem manajemen penghargaan akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
(Gibson & Fisk, 1989)	<i>Indonesia's international workers: a shifting industry in Bali</i>	Efek dari lingkungan kerja, kepribadian karyawan serta iklim psikologis di lokasi kerja sering dilibat berdasarkan kebutuhan serta kepuasan kerja, komitmen efektif dan suasana hati karyawan di tempat kerja
(Andriyani, 2019)	<i>Human Resource Management Content and Process on Employee Well-being and Job Performance: A Study in Indonesia Public Sector</i>	Tenaga kerja yang sekarang ini terus mengalami perubahan menjadi lebih esensial hal ini menjadikan dimana di antara sumber daya manusia yang hasil kerjanya sangat penting karena mereka di berikan penghargaan
(Nora & Rani, 2013)	<i>The impact of human high performance human resource practices on intention to leave : Mediating role of emotional exhaustion</i>	untuk itu manajemen harus membuat manajemen karir untuk seluruh karyawan dan praktik sumber daya manusia SEM

Universitas Esa Unggul

Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
(Giribeto & Berry, 2012)	<i>You Say You Want a Revolution? Drawing on Social Movement Theory to Multisite Transformation Change</i>	Kesejahteraan secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.
(Gross et al., 2007)	<i>Call centers as lean service environments: Job-related strain and the mediating role of work design</i>	pemberian penghargaan terhadap karyawan dapat memberikan kesejahteraan karyawan
(F.S.Pawar et al., 2016)	<i>Employee Relations: Studies from B. S. Pawar et al Add New Findings in the Area of Employee Relations (Workplace spirituality and employee well-being: an empirical examination)</i>	yaitu adanya penambahan variabel penghargaan yang memoderasi kesejahteraan, baik itu kesejahteraan emosional, kesejahteraan psikologis, kesejahteraan sosial, dan kesejahteraan spiritual
(Maslaca et al., 2001)	<i>The moderating effects of employee tenure on the relation between organizational commitment and job performance: A meta-analysis</i>	karyawan akan lebih cenderung melibatkan diri mereka di tempat kerja sejauh mereka menerima penghargaan yang lebih besar atas kinerja mereka
(Wright et al., 2007)	<i>The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance</i>	Sistem penghargaan adalah salah satu lingkup dalam kinerja manajemen sumber daya manusia dan manajemen kompetensi layanan karena salah satu lingkup tugas ini dilakukan untuk merancang dan melaksanakan sistem upah dan insentif karyawan
(N. Setiyadi et al., 2014)	<i>Pengaruh Manajemen Pembinaan Sumber Daya Manusia yang Proaktif dan Inovatif dengan Pendekatan Relaksasi Informasi</i>	

Universitas Esa Unggul

Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
(Prasod et al., 2018)	<i>A Comparative Analysis on the Causes of Occupational Stress among Men and Women Employees and its Effect on Performance at the workplace of Information Technology Sector, Hyderabad</i>	stres kerja disebabkan oleh kurangnya sumber daya dan pelatihan, bekerja tidak sesuai jam kerja seperti bekerja lembur dan dalam organisasi dianggap sebagai kontributor stres karyawan.
(Mhasni et al., 2009)	<i>Kecerdasan Emosi, Stress Kerja Dan Kinerja Karyawan</i>	Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan menghasilkan kinerja karyawan secara menyeluruh yang dapat dilihat dari produktivitas kerja yang meningkat.
(Titas et al., 2013)	<i>ENHANCING HR OUTCOMES THROUGH BEST HR PRACTICES AND ORGANISATIONAL COMMITMENT: A CONCEPTUAL SCHEMA FOR SMEs</i>	Memang ketika karyawan bekerja di lingkungan yang tenang, bebas stres dan aman secara fisik, mereka melakukan tugas mereka lebih baik.
(Tebhani et al., 2007)	<i>HR practices and employee performance: the mediating role of well-being</i>	praktik sumber daya manusia (SDM) akan dan memiliki kinerja yang baik maka harus memperhatikan kesejahteraan sosial antar karyawan, dengan membuat lingkungan kerja lebih nyaman sehingga dapat mengkarikan perkembangan dari karyawan untuk mencapai potensi diri karyawan dan organisasi.
(Sobis, 2009)	<i>Antecedents and consequences of employee engagement</i>	Kesejahteraan Psikologis dan kesejahteraan fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Laupiran 2. Definisi Operasional Variabel

PRAKTIK HR (Gardner et al. (2011))		
Variabel	ORIGINAL	KUESIONER
Skill-enhancing HR practices	1. Before being hired, all applicants take a structured interview	1. Sebelum diterima bekerja, seluruh pelamar mengikuti wawancara terstruktur
	2. Before being accepted by prospective employees, the test is written in writing	2. Sebelum diterima calon karyawan di tes secara tertulis
	3. What is the average number of hours of formal, job-related training received by employees each year	3. Berapa jam rata-rata pelatihan formal terkait pekerjaan yang diterima karyawan setiap tahun
	4. The results of the performance evaluation process are used to determine the training needs of employees at work	4. Hasil dari proses evaluasi kinerja digunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan bagi karyawan dalam bekerja
	5. Employees have the opportunity to take a school scholarship test conducted by the company	5. Karyawan memiliki kesempatan untuk mengikuti tes beasiswa sekolah yang dilakukan perusahaan
	6. Employees are evaluated annually	6. Dalam bekerja karyawan dievaluasi setiap tahunnya
	7. Salary increases based on employee performance	7. Kenaikan gaji berdasarkan kinerja karyawan
Motivation-enhancing HR practices	8. Productive employees get the opportunity to get individual bonuses for their performance	8. Karyawan yang produktif mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan bonus individu atas kinerja nya
	9. Productive employees have the opportunity to get company group bonuses	9. Karyawan yang produktif memiliki peluang mendapatkan bonus grup perusahaan
	10. Productive employees have the opportunity to get a bonus from the company	10. Karyawan yang produktif memiliki peluang mendapatkan bonus dari perusahaan
	11. Employees who work well have the opportunity for promotion at the company	11. Karyawan yang bekerja dengan baik memiliki peluang untuk promosi jabatan di perusahaan
Empowerment-enhancing HR practices	12. Employees at work follow existing regulations	12. Karyawan dalam bekerja mengikuti peraturan yang ada
	13. Employees at work always follow procedures to improve quality of work	13. Karyawan dalam bekerja selalu mengikuti prosedur untuk meningkatkan kualitas kerja
	14. Employees at work always communicate with other employees	14. Karyawan dalam bekerja selalu berkomunikasi dengan karyawan lain

Universitas Esa Unggul

Job Performance (Matthew P. Earnhardt, 2011)

Variabel	KUESIONER	
Job Performance	15. How good is the assessment of the tasks assigned by superiors	15. Seberapa baik penilaian atas tugas yang diberikan atasan
	16. The salary given is in accordance with the main task given	16. Gaji yang diberikan sesuai dengan tugas utama yang diberikan
	17. How good was the assessment carried out	17. Seberapa baiklah penilaian yang dilakukan
	18. Is the job and salary in accordance with the job	18. Apakah pekerjaan dan gaji sesuai dengan pekerjaan
	19. How well do you feel	19. Seberapa baik cara memingat yang kamu lakukan
	20. How well the training has been followed	20. Seberapa baik pelatihan yang telah diikuti
	21. How well do we communicate with others	21. Seberapa baik cara kita berkomunikasi dengan orang lain

Rewards (Saks, 2006)

DIMENSION	ORIGINAL	KUESIONER
Payment Raise	22. There is an increase in salary	22. Adanya kenaikan gaji
	23. The existence of work security guarantee protection	23. Adanya perlindungan jaminan keamanan kerja
	24. Promotion of position in the company	24. Adanya promosi jabatan di perusahaan
Development	25. There are opportunities for training and personal development	25. Adanya kesempatan pelatihan dan pengembangan diri
	26. There are more challenging assignments	26. Adanya pekerjaan yang lebih menantang
	27. More like freedom and job opportunities	27. Lebih banyak menyukai kebebasan dan peluang kerja
Appreciation	28. There is an appreciation from the people who work with you	28. Adanya penghargaan dari orang yang bekerjasama dengan anda
	29. There is praise from superiors for our performance	29. Adanya Pujian dari atasan atas kinerja kita
	30. There are several forms of recognition to employees in the environment /	30. Adanya beberapa bentuk pengakuan kepada karyawan di lingkungan /
	31. The existence of awards and appreciation improves employee performance.	31. Adanya penghargaan dan apresiasi meningkatkan kinerja karyawan

Universitas Esa Unggul

Job Satisfaction (Alan M. Saks, 2005)

DIMENSION	ORIGINAL	KUESIONER
Job Satisfaction	32. Overall, I am satisfied with my work.	32. Secara keseluruhan saya puas dengan pekerjaan saya
	33. In general, I don't like my job.	33. Secara umum, saya tidak suka pekerjaan saya
	34. In general, I like working here.	34. Secara umum, saya suka bekerja di sini.

Universitas Esa Unggul

Well Being (Grant et al., 2007)

DIMENSION	ORIGINAL	KUESIONER
working condition	35. Compared to other people, I am more receptive to conditions	35. Dibanding dengan orang lain, saya lebih mudah menerima kondisi
	36. My daily activities seem easy and important to the organization	36. Kegiatan sehari-hari saya tampak mudah dan penting bagi organisasi
	37. Easily influenced by superiors who have strong opinions	37. Mudah terpengaruh terhadap atasan yang memiliki pendapat yang kuat
meaningful your work	38. Must be able to manage many responsibilities in daily work	38. Harus mampu mengelola banyak tanggung jawab dalam pekerjaan sehari-hari
	39. Have the confidence to be able to develop themselves in completing work quickly	39. Memiliki keyakinan mampu mengembangkan diri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
recognition	40. Have many warm and trusting relationships with other people	40. Memiliki banyak hubungan yang hangat dan saling percaya dengan orang lain
	41. Have a new spirit in completing work when moving to the desired place	41. Memiliki semangat baru dalam menyelesaikan pekerjaan apabila pindah ketempat yang diinginkan
	42. Physical exercise increases the motivation to work enthusiasm	42. Latihan fisik menjadi bentakannya motivasi semangat dalam bekerja
	43. Martial arts training is able to increase job performance	43. Latihan beladiri mampu menjadikan kinerja pekerjaan meningkat
work place satisfaction	44. Optimal physical and mental conditions also play a role in enhancing physical well-being	44. Kondisi fisik dan mental yang optimal turut berperan dalam meningkatkan kesejahteraan fisik
	45. Religious knowledge can add insight and mental health in improving physical well-being	45. Pengetahuan agama dapat menambah wawasan dan kesehatan mental dalam meningkatkan kesejahteraan fisik
job as a whole	46. The community is very dependent on me for the mission I work for now	46. Masyarakat sangat bergantung kepada saya terhadap misi saya bekerja sekarang
	47. Able to be a good guide and role model for the community	47. Mampu menjadi pedoman dan panutan yang baik terhadap masyarakat
job as a whole	48. Community appreciation for my work performance has increased	48. Penghargaan masyarakat menjadi kinerja kerja saya meningkat
	49. Maintain good relations with the community	49. Menjalin hubungan baik dengan masyarakat

Universitas Esa Unggul

50. Optimizing the available exercise time can improve work performance.	50. Optimalisasi waktu senam yang tersedia dapat meningkatkan kinerja kerja.
--	--

Universitas Esa Unggul



†

LAMPIRAN 3. KUESIONER PENELITIAN

Hai, Perkenalkan Pengantar Kuesioner
Responden yang terhormat,
Saya Bapak/Ibu/Sdr/Sd/i/Rekan/... yang saya Banggakan.

**Kepada Yth:
Bapak/Ibu/Saudara Responden**
di:
Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk memenuhi tugas akhir thesis perkenankan saya lagi menyampaikan sebuah kuesioner penelitian yang ditujukan untuk mengetahui Hubungan Antara Pemberton Penghargaan dan Pengukuran Kinerja Karyawan Terhadap Kesejahteraan Karyawan di perusahaan.

Pada kesempatan ini, saya memohon kerjasama dari saudara untuk dapat berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai responden dari kuesioner ini.

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan saudara telah meluangkan waktu untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini.

Hormat Saya,

Muhammad Anhelanyah
Mahasiswa Magister Management
Universitas Esa Unggul

Telp / HP: 082122521231

Email: u.khd.esa@gmail.com

BAGIAN A: IDENTITAS RESPONDEN

PETUNJUK PENGISIAN

1. Edisi ini berisikan tentang Hubungan Penghargaan dapat Meningkatkan Karyawan Terhadap Kesejahteraan Karyawan di dalam perusahaan yang berada di dalam Kawasan Industri dan Penghargaan Industri di Tangerang
2. Seluruh pertanyaan di bawah ini adalah menyangkut kesejahteraan karyawan di dalam perusahaan setelah pemberian Penghargaan
3. Sarafan! setiap memberikan tanda checklis (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat

BAGIAN A : IDENTITAS RESPONDEN

DATA DIRI

1. Nomerisital: _____

2. Jenis Kelamin

1 Pria 2 Wanita

3. Jabatan:

Manajer

BPV

Staff

Non Staff

4. Usia:

20 - 25

30 - 35

25 - 30

35 - 40

40 - 55

5. Pendidikan:

SD

SMP

SMA

D3

S1

S2

6. Apakah anda bekerja di perusahaan yang berada di dalam Kawasan Industri, Penghargaan (jika jawaban anda tidak maka proses untuk pengisian ini akan berlanjut ke bagian berikutnya)

Ya

Tidak

Pertanyaan berikut ini berhubungan dengan Hubungan Antara Pemberian

Pengukuran & Pengakuan Terhadap Kesejahteraan Karyawan di Perusahaan yang berada di Kawasan Industri dan Perdagangan.

BAGIAN B: PERTANYAAN INTI

PETUNJUK PENGISIAN

Petunjuk pengisian untuk bagian berikut: (Silakan memilih salah satu)

- 1. STS : Sangat Tidak Setuju
- 2. TS : Tidak Setuju
- 3. N : Antara Setuju dan Tidak setuju
- 4. S : Setuju
- 5. SS : Sangat Setuju

PRAKTEK HR

A. Praktek kerja HRD yang meningkatkan keterampilan Karyawan

1. Sebelum diterima bekerja, seluruh pelamar mengikuti wawancara terstruktur
STS 1 2 3 4 5 SS
2. Pelamar mengikuti tes formal (tertulis dan praktik) sesuai dengan kualifikasi pekerjaan
STS 1 2 3 4 5 SS
3. Karyawan melakukan pelatihan secara formal di perusahaan setiap tahunnya
STS 1 2 3 4 5 SS
4. Hasil dari proses evaluasi kinerja digunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan bagi karyawan dalam bekerja
STS 1 2 3 4 5 SS
5. Karyawan memiliki kesempatan untuk mengikuti tes kenaikan jabatan yang dilakukan perusahaan
STS 1 2 3 4 5 SS

B. Praktek-praktek SDM yang meningkatkan motivasi karyawan

6. Karyawan dalam bekerja selalu dilakukan evaluasi atas kinerja yang secara rutin minimal dalam setahun
STS 1 2 3 4 5 SS
7. Hasil kerja karyawan ditunjukkan pada kinerja karyawan
STS 1 2 3 4 5 SS
8. Dalam bekerja memiliki kesempatan untuk mendapatkan bimbingan/feedback secara pribadi/tertulis, kinerjanya hasil kinerjanya individu lainnya

Universitas Esa Unggul

STS	1	2	3	4	5	SS
9.	Karyawan dalam bekerja memiliki peluang untuk mendapatkan bonus/gaji komisi untuk produktivitas, kinerja atau hasil kerjanya					
STS	1	2	3	4	5	SS
10.	Karyawan dalam bekerja memiliki kemampuan untuk mendapatkan bonus/komisi di seluruh perusahaan untuk produktivitas, kinerja atau hasil kerja perusahaan operasional lainnya					
STS	1	2	3	4	5	SS
11.	Karyawan yang memenuhi syarat memiliki peluang untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi jabatannya di dalam perusahaan					
STS	1	2	3	4	5	SS

C. Pratik SDM yang meningkatkan pemberdayaan

12.	Karyawan dalam bekerja memiliki hak untuk melakukan inisiatif sesuai dengan permasalahan nya					
STS	1	2	3	4	5	SS
13.	Karyawan dalam bekerja terlibat dalam proses partisipasi formal seperti peningkatan kualitas, kelompok penyelesaian masalah, penelitian dan memberikan saran					
STS	1	2	3	4	5	SS
14.	Karyawan dalam bekerja lebih berkomunikasi dengan karyawan departemen lain untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan					
STS	1	2	3	4	5	SS

2. KINERJA KARYAWAN

15.	Pelayanan diberikan atas pelayanan yang ditugaskan					
STS	1	2	3	4	5	SS
16.	Sebelum diterima bekerja karyawan mengetahui terlebih dahulu kebijakan yang diberikan					
STS	1	2	3	4	5	SS
17.	Pelayanan yang diberikan sudah yang dilakukan sudah sesuai dengan standar					
STS	1	2	3	4	5	SS
18.	Bagaimana hasil penelitian sudah sesuai dengan standar pelayanan yang dilakukan					
STS	1	2	3	4	5	SS
19.	Pelayanan diberikan dari atas dengan melibatkan pegawai lain atau supervisor terhadap karyawan					
STS	1	2	3	4	5	SS

4

Universitas Esa Unggul

20. **Disiplin** yang diberikan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku
SIS 1 2 3 4 5 SS
21. **Disiplin** yang diberikan sudah di komunikasikan dengan civitas lainnya
SIS 1 2 3 4 5 SS

3. HADIAH DAN PENGAKUAN

22. **Adanya** Lembar gaji
SIS 1 2 3 4 5 SS
23. **Adanya** pendaftaran jaminan kesehatan kerja
SIS 1 2 3 4 5 SS
24. **Adanya** Pensiun di dalam sistem perusahaan
SIS 1 2 3 4 5 SS
25. **Lebih banyak** kelebihan dan peluang dalam bekerja
SIS 1 2 3 4 5 SS
26. **Adanya** penghargaan dari orang yang bekerjasama dengannya
SIS 1 2 3 4 5 SS
27. **Adanya** Pujian dari sesama teman kerjanya
SIS 1 2 3 4 5 SS
28. **Adanya** pengakuan yang lebih menantang
SIS 1 2 3 4 5 SS
29. **Adanya** kesempatan pelatihan dan pengembangan diri
SIS 1 2 3 4 5 SS
30. **Adanya** beberapa bentuk pengakuan kepada karyawan di lingkungan perusahaan
SIS 1 2 3 4 5 SS
31. **Adanya** penghargaan dan apresiasi dalam bekerja
SIS 1 2 3 4 5 SS

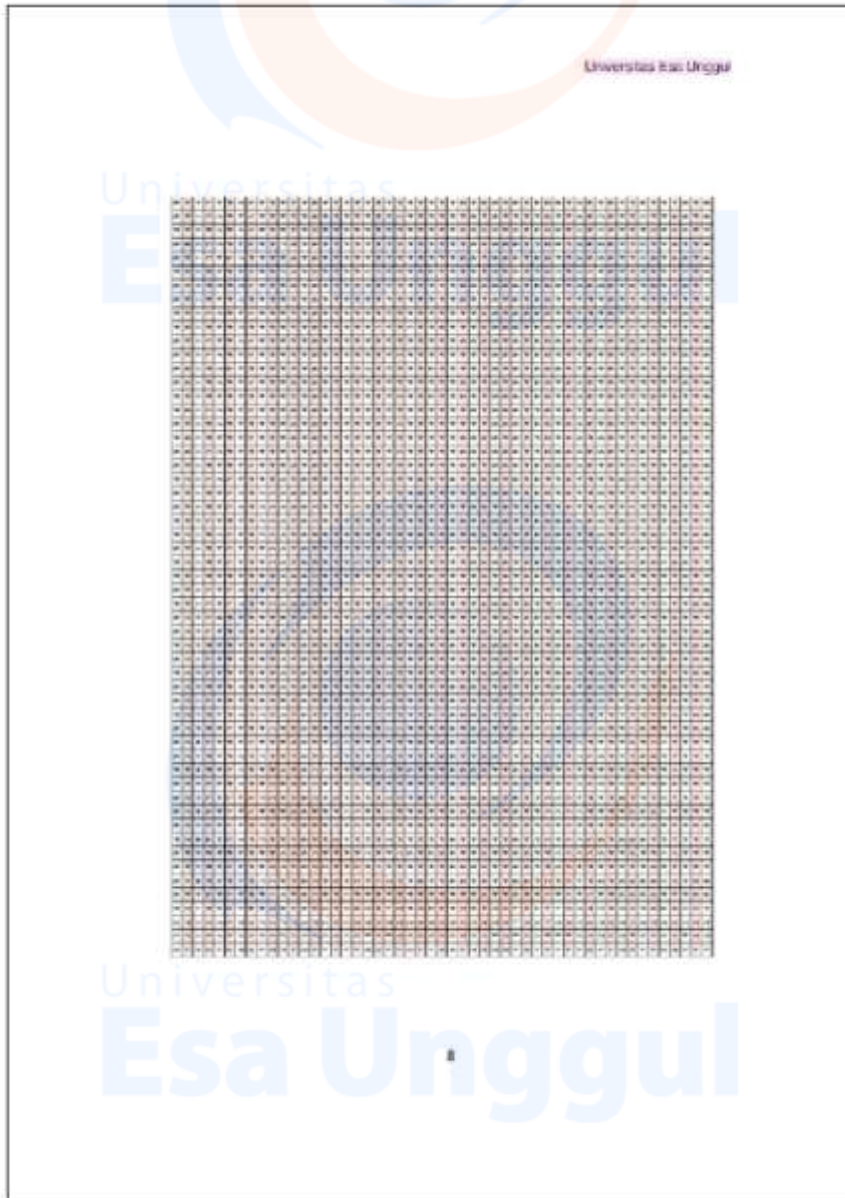
4. KEPUASAN KERJA

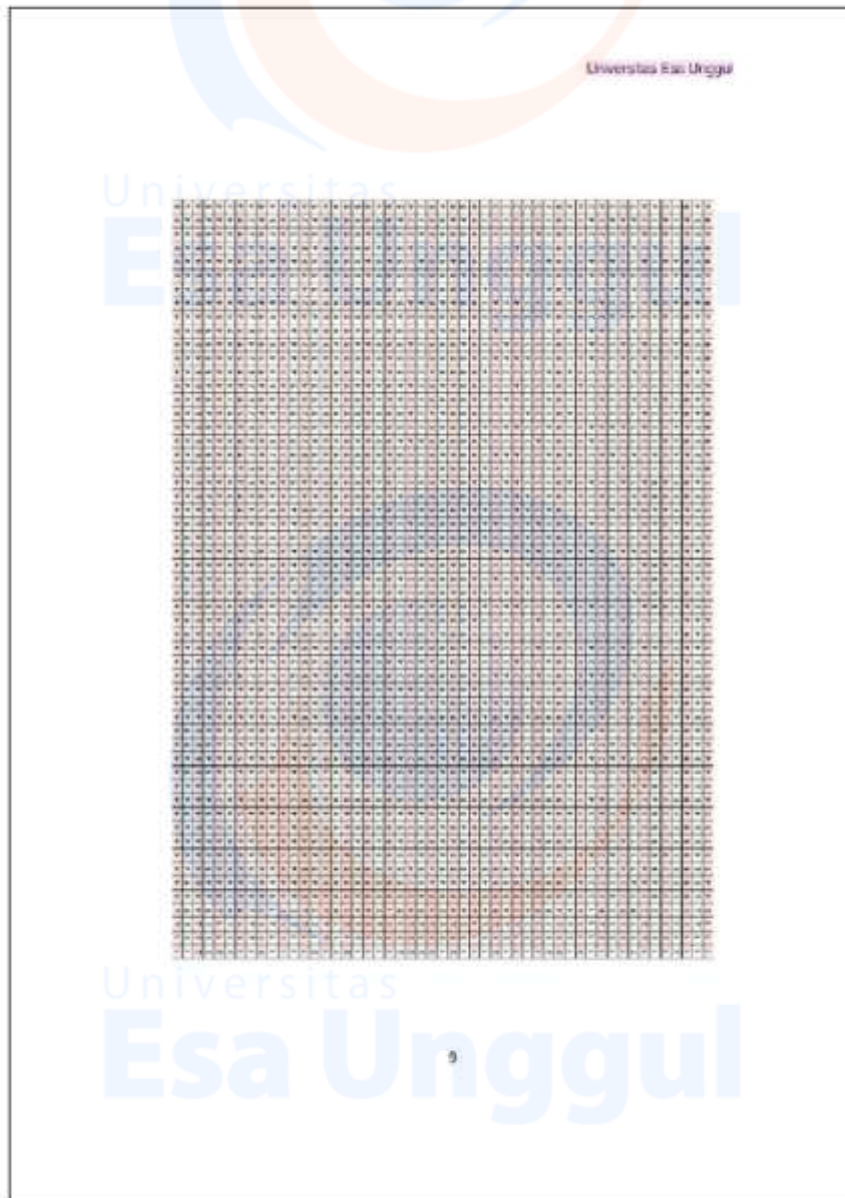
32. **Disukai** keributannya, sepi pun dengan pekerjaannya
SIS 1 2 3 4 5 SS
33. **Sangat** acuan jika tidak ada pekerjaannya
SIS 1 2 3 4 5 SS
34. **Sangat** acuan, saya akan bekerja lagi
SIS 1 2 3 4 5 SS

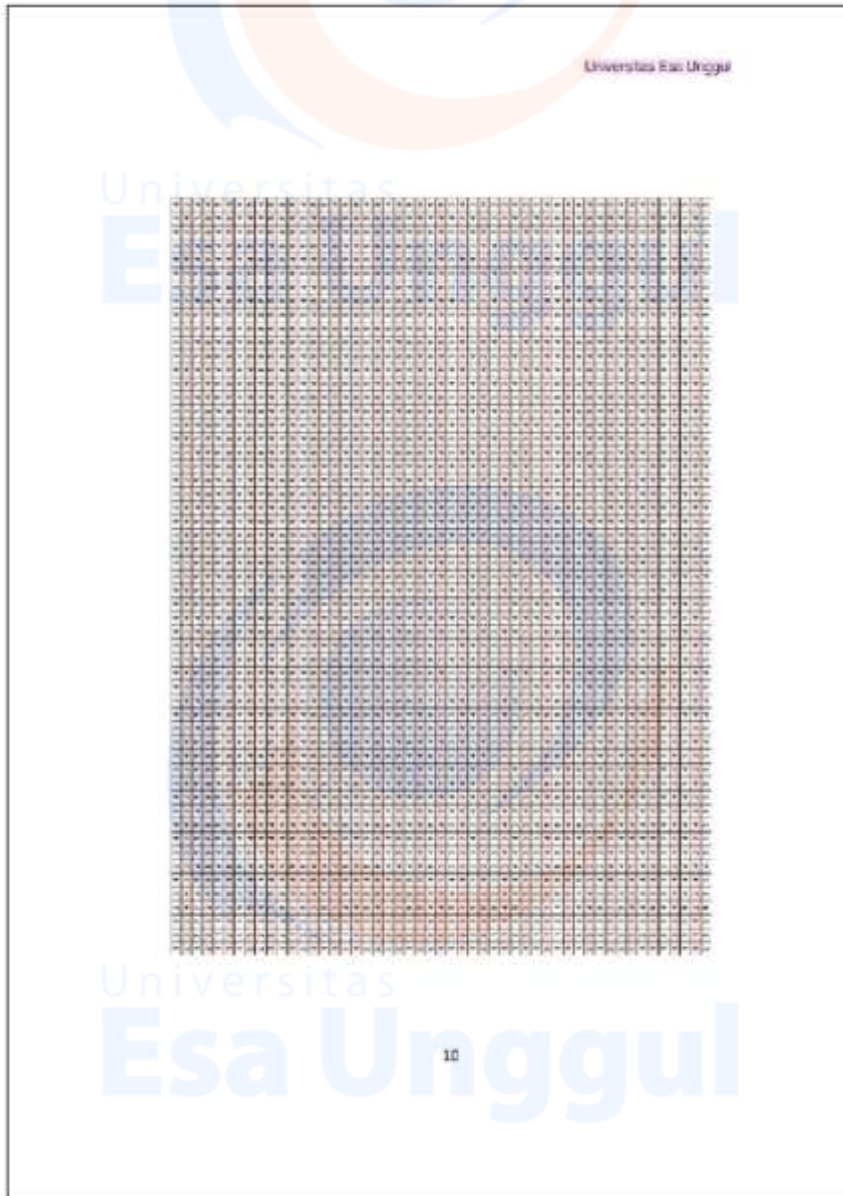
4. KESEJAHTERAAN

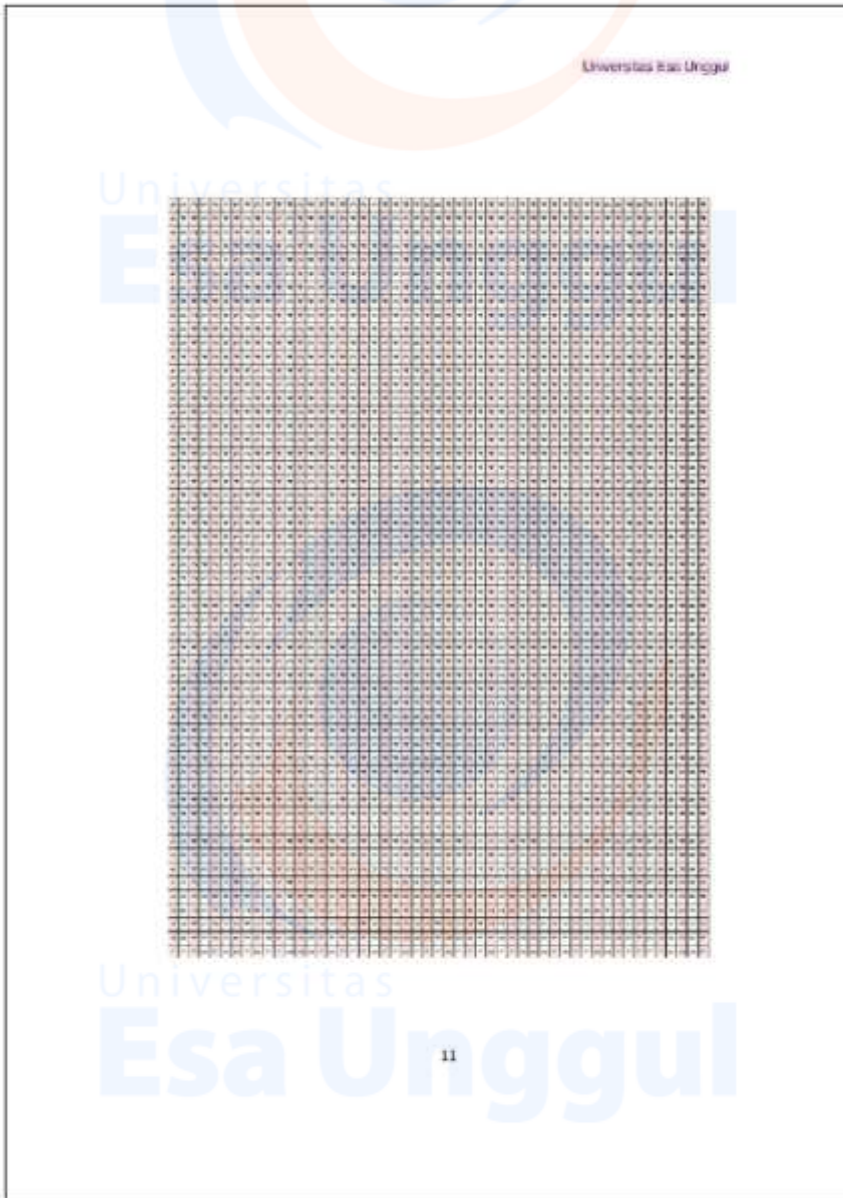
- 35. Saya lebih mudah menerima kondisi orang lain dengan baik
STS 1 2 3 4 5 SS
- 36. Kegiatan sehari-hari saya sangat berhubungan dengan organisasi
STS 1 2 3 4 5 SS
- 37. Atasan yang memiliki pendapat yang kuat akan mempengaruhi bawahannya
STS 1 2 3 4 5 SS
- 38. Dalam bekerja harus bertanggung jawab dan mengelolah nya dengan baik
STS 1 2 3 4 5 SS
- 39. Dalam bekerja saya memiliki keyakinan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepit
STS 1 2 3 4 5 SS
- 40. Dalam menjalin hubungan harus saling mempercayai satu sama lain
STS 1 2 3 4 5 SS
- 41. Di tempat kerja yang baru saya selalu memiliki semangat kerja
STS 1 2 3 4 5 SS
- 42. Dalam bekerja untuk menguliskan kinerja yang baik harus dapat mengatur waktu dengan baik
STS 1 2 3 4 5 SS

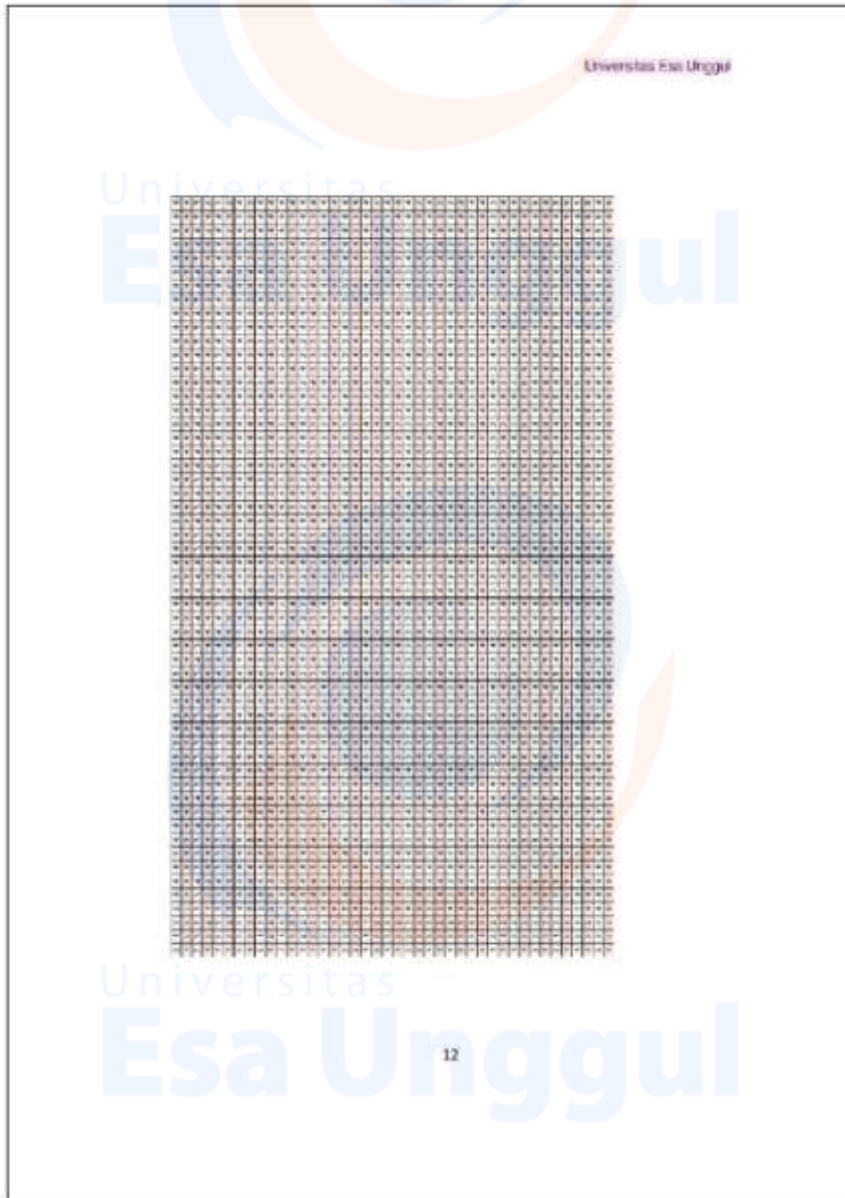
Lampiran 4. Data Responden Penelitian











Lampiran 5. Output SPSS

Tabel 4.1. Karakteristik Responden

Demografi Responden		Frekuensi	Dalam %
Jenis Kelamin	Laki Laki	170	59,87
	Perempuan	120	40,13
Pendidikan	S2	22	7,40
	S1	190	63,50
Pendidikan	SMA	87	29,10
	40 - 45 Tahun	17	5,60
	35 - < 40 Tahun	61	20,40
	30 - < 35 Tahun	54	18,06
Pendidikan	25 - < 30 Tahun	89	29,77
	20 - < 25 Tahun	78	26,09
	Manajer	71	23,73
Jabatan	SPV	62	20,74
	Staff	165	55,18
	OB	1	0,33

Sumber: SPSS v 25

Universitas Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Lampiran 6 Output SPSS Uji Validitas

Tabel 4.2. Uji Validitas

Varkabel	Indikator	KMO	Factor Loading	Kesimpulan
SDM	PS1	0,824	0,909	Valid
	PS2		0,876	Valid
	PS3		0,892	Valid
	PS4		0,819	
	PS5		0,854	
	PS6		0,839	
	PS7		0,903	
	PS8		0,899	
	PS9		0,879	
	PS10		0,904	
	PS11		0,835	
	PS12		0,815	
	PS13		0,881	
	PS14		0,859	
Kinerja Karyawan	KP1	0,807	0,871	Valid
	KP2		0,887	Valid
	KP3		0,855	Valid
	KP4		0,849	Valid
	KP5		0,877	Valid
	KP6		0,909	Valid
	KP7		0,906	Valid
Penghargaan	HP1	0,75	0,696	Valid
	HP2		0,820	Valid
	HP3		0,799	Valid
	HP4		0,757	Valid
	HP5		0,795	Valid
	HP6		0,683	Valid
	HP7		0,816	
	HP8		0,835	
	HP9		0,768	
	HP10		0,674	
Kesejahteraan	K1	0,671	0,813	Valid
	K2		0,849	Valid
	K3		0,793	
	K4		0,797	
	K5		0,801	
	K6		0,737	
	K7		0,806	
	K8		0,882	Valid

14

Universitas Esa Unggul

K9	0.782	Valid
K20	0.642	Valid
	0.737	Valid
	0.605	Valid
	0.736	Valid
	0.667	Valid
	0.733	Valid
	0.761	Valid
	0.654	Valid
	0.783	Valid
	0.807	Valid
K21	0.736	Valid

Sumber: SPSS v25

15

Lampiran 8 Output SPSS Uji Reliabilitas

Tabel 4.3. Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (p<0,6)	Result
SDM	0,98	Reliabel
Kerugian Karyawan	0,95	Reliabel
Penghargaan	0,91	Reliabel
Kesejahteraan	0,96	Reliabel

Sumber: SPSS v25

Tabel 4.4. Uji Kecekakan Model

Uji Kecekakan Model			
Ukuran GOF	Persyaratan	Hasil	Tingkat Kecekakan
Chi Square	Nilai Kecil	1615,21	Poor Fit
F Value	≥ 0,05	0,00	
RMSEA	< 0,06	0,03	Good Fit
NNFI	> 0,90	0,99	Good Fit
NFI	≥ 0,90	0,98	Good Fit
PNFI	> 0,90	0,94	Good Fit
CFI	≥ 0,90	0,99	Good Fit
IFI	≥ 0,90	0,99	Good Fit
RFI	≥ 0,90	0,98	Good Fit
GFI	≥ 0,90	0,82	Marginal Fit
AGFI	≥ 0,90	0,81	Marginal Fit
PLI	> 0,90	0,36	Poor Fit

Sumber: LISREL 8.8

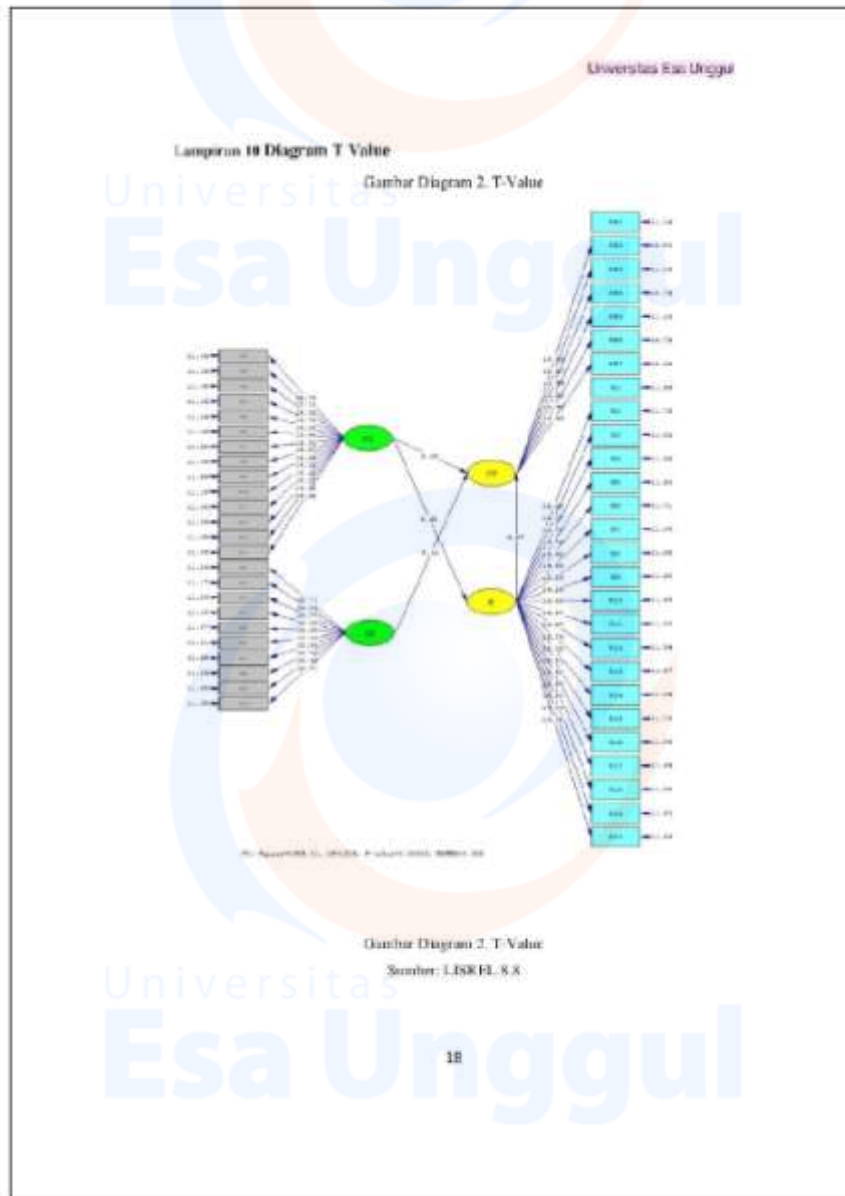
Universitas Esa Unggul

Lampiran 9 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.3. Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R Square Amount
Manajemen Karyawan (KP)	0,82
Kesejahteraan (K)	0,36

Sumber: LISREL 8.5



Lampiran 11: Variabel PS (Praktek SDM)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.824
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	504.037
	<i>df</i>	31
	<i>Sig.</i>	.000

Anti-image Metrics

		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14
Adv	P01	.03	.02	-	-	-	-	-	.00	-.003	.008	.032	-	-	-.033
Wage	P01	.7	0	.04	.00	.00	.04	.00	.7				.008	.001	
Govserv	P01	.2	.3	.3	.0	.3									
cc	P02	.07	.04	-	-	.10	-	.00	.00	-.000	.001	.003	-	-	-.004
	P02	.3	.3	.03	.00	.4	.03	.4	.4				.003	.007	
	P02	.5	.1			.0									
	P03	-	-	.00	.00	-	.04	-	-	.003	-	-	.001	.003	.003
	P03	.04	.03	.2	.9	.01	.7	.07	.02	.048	.010				
	P03	.2	.5			.7	.8	.0							
	P04	-	-	.02	.18	-	.00	-	.01	.044	.008	-	.001	-	.001
	P04	.00	.03	.0	.1	.15	.8	.07	.1	.018	.005				
	P04	.5	.1			.1	.3								
	P05	-	.07	-	-	.04	-	.00	-	-.008	-	.040	-	.013	-.003
	P05	.00	.3	.01	.00	.8	.00	.2	.01	.002	.047				
	P05	.3	.7	.1		.0	.1								
	P06	-	-	.04	.00	-	.12	-	-	.040	-	-	.013	.009	.041
	P06	.04	.05	.7	.8	.00	.4	.07	.00	.048	.074				
	P06	.3	.3			.0	.7	.7							
	P07	-	.00	-	-	.00	-	.11	-	-.000	.007	.002	-	.003	-.001
	P07	.00	.3	.01	.07	.2	.01	.3	.02			.001			
	P07	.7	.8	.3		.3	.8								
	P08	.00	.07	-	.01	-	-	.00	-	-.011	.001	-	.040	-	-.000
	P08	.7	.5	.02	.1	.01	.00	.02	.3	.019	.071				
	P08	.0	.0	-	.1	.7	.4								
	P09	-	-	.03	.04	-	.04	-	-	.112	-	.000	-	-	-
	P09	.04	.02	.3	.4	.00	.0	.03	.01	.008	.005	.000	.040		
	P09	.3	.3			.8	.8	.1							
	P10	.00	.00	.00	-	-	.00	.00	-	-.000	.076	.000	.040	-	-.000
	P10	.0	.8	.1	.04	.8	.00	.04	.7	.1			.007		
	P10	.0	.0	.2	.0										
	P11	.00	.00	-	-	.14	-	.00	-	.000	.000	.104	-	-	-.044
	P11	.1	.2	.3	.01	.01	.0	.02	.2	.02			.002	.010	
	P11	.0	.0	.0	.0	.4	.9								
	P12	-	-	.00	.00	-	.01	-	.01	-.000	.018	-	.077	-	.042
	P12	.2	.00	.02	.7	.5	.04	.3	.00	.0			.002	.006	
	P12	.3	.3			.7	.1								

Universitas Esa Unggul

PS1	-	-	.00	-	.21	.02	.09	-	-.056	-	-	-	.144	.013
2	.00	.00	2	.00	3	9	2	.03	.227	.215	.004	-	-	-
	1	2	5	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
PS2	-	-	.00	.00	-	.04	-	-	-	-	-	-	-.042	.073
4	.00	.03	3	9	.03	1	.00	.00	.835	.028	.044	-	-	-
	3	4	3	3	1	9	3	3	-	-	-	-	-	-
PS3	.00	.00	-	-	-	-	-	.07	-.000	.402	.014	-	-	-.402
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS4	.00	.00	-	-	-	-	-	.07	-.000	.402	.014	-	-	-.402
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS5	.00	.00	-	-	-	-	-	.07	-.000	.402	.014	-	-	-.402
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS6	.00	.00	-	-	-	-	-	.07	-.000	.402	.014	-	-	-.402
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS7	.00	.00	-	-	-	-	-	.07	-.000	.402	.014	-	-	-.402
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS8	.00	.00	-	-	-	-	-	.07	-.000	.402	.014	-	-	-.402
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS9	.00	.00	-	-	-	-	-	.07	-.000	.402	.014	-	-	-.402
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS10	.00	.00	-	-	-	-	-	.07	-.000	.402	.014	-	-	-.402
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS11	.00	.00	-	-	-	-	-	.07	-.000	.402	.014	-	-	-.402
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS12	.00	.00	-	-	-	-	-	.07	-.000	.402	.014	-	-	-.402
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS13	.00	.00	-	-	-	-	-	.07	-.000	.402	.014	-	-	-.402
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS14	.00	.00	-	-	-	-	-	.07	-.000	.402	.014	-	-	-.402
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS15	.00	.00	-	-	-	-	-	.07	-.000	.402	.014	-	-	-.402
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS16	.00	.00	-	-	-	-	-	.07	-.000	.402	.014	-	-	-.402
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS17	.00	.00	-	-	-	-	-	.07	-.000	.402	.014	-	-	-.402
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS18	.00	.00	-	-	-	-	-	.07	-.000	.402	.014	-	-	-.402
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS19	.00	.00	-	-	-	-	-	.07	-.000	.402	.014	-	-	-.402
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS20	.00	.00	-	-	-	-	-	.07	-.000	.402	.014	-	-	-.402
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS21	.00	.00	-	-	-	-	-	.07	-.000	.402	.014	-	-	-.402
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS22	.00	.00	-	-	-	-	-	.07	-.000	.402	.014	-	-	-.402
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS23	.00	.00	-	-	-	-	-	.07	-.000	.402	.014	-	-	-.402
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS24	.00	.00	-	-	-	-	-	.07	-.000	.402	.014	-	-	-.402
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS25	.00	.00	-	-	-	-	-	.07	-.000	.402	.014	-	-	-.402
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS26	.00	.00	-	-	-	-	-	.07	-.000	.402	.014	-	-	-.402
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS27	.00	.00	-	-	-	-	-	.07	-.000	.402	.014	-	-	-.402
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS28	.00	.00	-	-	-	-	-	.07	-.000	.402	.014	-	-	-.402
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS29	.00	.00	-	-	-	-	-	.07	-.000	.402	.014	-	-	-.402
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS30	.00	.00	-	-	-	-	-	.07	-.000	.402	.014	-	-	-.402
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

21

Universitas Esa Unggul

PS1	-	-	.10	.31	-	.13	-	.11	-.010	.126	-	.703	-	.648
2	.13	.49	1	.19	8	.22	9			.502	-	.660		
PS2	-	-	.03	-	.10	.21	.09	-	-.099	-	-	-	-.304	.340
3	.06	.65	7	.35	2	4	4	.26		.354	.035	.060	*	
PS3	-	-	.01	.21	-	.49	-	-	-.001	-	-	-.042	.149	.700*
4	.43	.49	3	3	.63	4	.25	.11		.431	.495			

4. Measures of Serching Acquisity(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
FS-1	1,000	828
FS-2	1,000	767
FS-3	1,000	769
FS-4	1,000	830
FS-5	1,000	720
FS-6	1,000	764
FS-7	1,000	819
FS-8	1,000	868
FS-9	1,000	712
FS-10	1,000	811
FS-11	1,000	897
FS-12	1,000	663
FS-13	1,000	777
FS-14	1,000	728

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Based on Squared Multiple		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	10.574	75.531	75.531	10.574	75.531	75.531
2	.672	4.802	80.332			
3	.001	.433	84.563			
4	.487	3.461	88.107			
5	.426	2.896	91.003			
6	.345	2.491	93.494			
7	.240	1.731	95.275			
8	.214	1.529	96.804			
9	.164	1.168	97.972			
10	.114	.816	98.788			
11	.066	.468	99.298			
12	.060	.427	99.663			
13	.031	.218	99.901			
14	0.4	.289	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
PS1	.909
PS2	.876
PS3	.897
PS4	.819
PS5	.854
PS6	.839
PS7	.900
PS8	.899
PS9	.879
PS10	.901
PS11	.836
PS12	.815
PS13	.881
PS14	.880

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 component extracted.

Lampiran 12 Variabel KP (Kinerja Karyawan)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.407
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	201.259
	df	21
	Sig.	.000

Lampiran 13

Anti-image Matrices

	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	
Anti-image	KP1	141	-087	-042	038	-001	-265	-590
Coverage	KP2	-057	165	066	-076	044	-007	-062
	KP3	-045	066	543	-103	-021	-788	-511
	KP4	036	-076	-109	220	-011	007	-094
	KP5	-062	044	-021	-011	213	043	-085
	KP6	-001	-007	-000	007	043	163	-070
	KP7	060	-052	011	-064	-093	-030	137
	Anti-image	KP1	749 ^a	-025	-228	213	-331	-803
Correlation	KP2	-036	799 ^a	330	-391	231	-049	-348
	KP3	-226	330	839 ^a	-465	-000	-443	060
	KP4	213	-391	-465	838 ^a	-043	151	-380
	KP5	-331	231	-000	-043	822 ^a	229	-517
	KP6	-428	-049	-443	151	229	841 ^a	-498
	KP7	-428	-348	060	-380	-517	-498	765 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

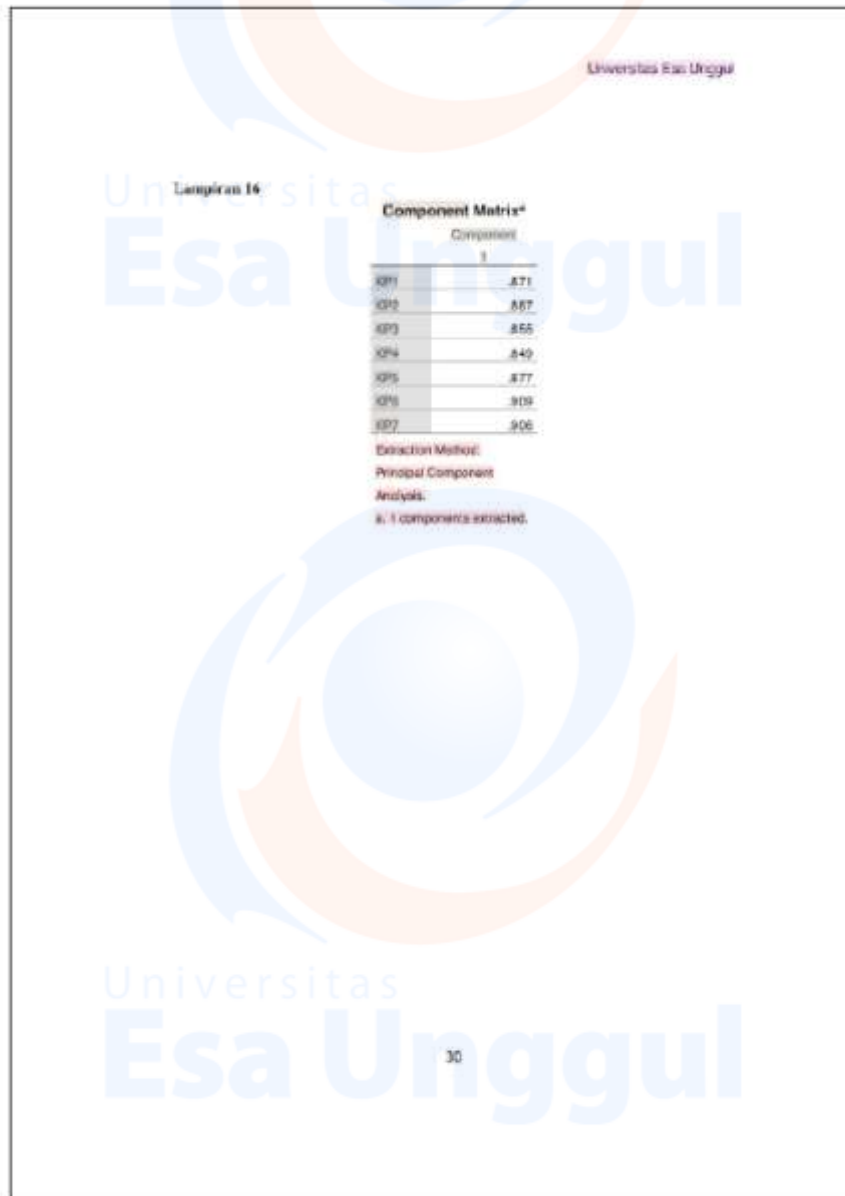


Lampiran 15

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	84.13	77.327	77.327	5.413	77.327	77.327
2	.928	7.170	84.597			
3	.404	3.208	90.365			
4	.307	2.462	94.757			
5	.213	1.698	97.795			
6	.093	0.742	99.128			
7	.061	.492	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.



Lampiran 17 Variabel HP (Penghargaan)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.750
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	213.572
	df	45
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		HP1	HP2	HP3	HP4	HP5	HP6	HP7	HP8	HP9	HP10
Anti-image Covariance	HP1	.863	.002	-.063	-.020	.027	.060	.101	-.165	.213	-.328
	HP2	.002	.098	-.096	-.020	-.029	.054	-.001	-.950	.079	-.220
	HP3	-.063	-.096	.108	.043	-.009	-.062	-.031	.066	-.078	.021
	HP4	-.020	-.020	.043	.106	-.141	-.060	-.072	.022	-.004	.003
	HP5	.027	-.029	-.009	-.141	.185	-.007	.061	-.013	-.034	.003
	HP6	-.001	.054	-.062	-.092	-.007	.486	-.108	.026	.019	-.103
	HP7	.101	-.001	-.031	-.072	.061	-.106	.218	-.164	-.212	.004
	HP8	-.165	-.008	.066	.022	-.015	.026	-.104	.178	-.060	-.005
	HP9	.213	.079	-.070	-.004	-.024	.019	-.042	-.060	.241	-.104
	HP10	-.328	-.220	.021	.021	.003	-.100	.096	-.063	-.107	.492
Anti-image Correlation	HP1	.860*	.013	-.066	-.007	.030	-.004	.080	-.151	.207	-.315
	HP2	.010	.098*	-.041	-.148	-.215	.252	-.007	-.444	.017	-.050
	HP3	-.065	-.041	.663*	.032	-.061	-.060	-.003	.477	-.480	.007
	HP4	-.022	-.148	.250	.750*	-.742	.136	-.340	.116	-.020	.077
	HP5	.030	-.215	-.061	-.742	.792*	-.024	.269	-.071	-.160	.010
	HP6	-.004	.252	-.069	-.190	-.024	.844*	-.327	.069	.054	-.022
	HP7	.080	-.007	-.060	-.060	.308	-.327	.739*	-.529	-.164	.011
	HP8	-.151	-.444	.477	.116	-.071	.069	-.529	.750*	-.268	-.060
	HP9	.207	.017	-.480	-.020	-.160	.054	-.164	-.268	.741*	-.419
	HP10	-.315	-.050	.007	.077	.010	-.222	.011	-.268	-.419	.724*

*. Missing of Sampling Adequacy (MSA)

Universitas Esa Unggul

Lampiran 18

Communalities

	Initial	Extraction
HP1	1,000	,243
HP2	1,000	,072
HP3	1,000	,608
HP4	1,000	,574
HP5	1,000	,633
HP6	1,000	,430
HP7	1,000	,666
HP8	1,000	,697
HP9	1,000	,589
HP10	1,000	,320

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total Variance	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	55,794	55,794	55,794	5,579	55,794	55,794
2	12,183	12,183	67,977			
3	10,107	10,107	78,145			
4	,880	5,305	84,050			
5	5,141	5,141	89,192			
6	4,532	4,532	94,325			
7	,281	2,813	97,138			
8	,149	1,408	98,620			
9	,090	,913	99,542			
10	,048	,488	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Universitas Esa Unggul

Component Matrix^a

	Component
	1
HP1	.688
HP2	.622
HP3	.792
HP4	.737
HP5	.705
HP6	.663
HP7	.812
HP8	.635
HP9	.768
HP10	.674

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 1 components extracted.

Universitas Esa Unggul

Lampiran 18 Variabel K (Kesjahteraan)

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	.871	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	
	df	120
	Sig.	.000

memperbaiki

	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50						
Jan	31	28	40	20	-	22	22	-	-	21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	-	22	-	22	
Feb	5	22	5	4	20	22	5	5	20	22	5	20	22	5	20	22	5	20	22	5	20	22	5	20	22	5
MAR	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Apr	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
MAY	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
JUN	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
JUL	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
AUG	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
SEP	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
OCT	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
NOV	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
DES	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

35

Universitas Esa Unggul

07	-301	-	-29	55	-	-39	45	-	44	-53	-48	-29	80	-						
08	7	-83	28	5	7	-28	36	1	1	27	25	2	17	5	27	1	68	5	9	
09	9	3	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	
10	28	-85	-98	21	-	-27	98	-	-23	25	-54	25	98	-27	-	-	-	-	-	
11	29	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	
12	32	-	49	-	-	-18	58	-	-34	-	98	-	-60	-	-69	-	58	-	-54	
13	2	22	3	27	-75	39	2	9	70	27	9	20	9	29	27	1	24	2	48	9
14	5	5	7	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
15	-23	-	-86	48	-	-20	34	-	-35	35	26	33	-27	54	-	-	-	-	-	-
16	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
17	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
18	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
19	-24	-	-84	-	-20	35	-	-35	36	-	27	25	-27	54	-	-	-	-	-	-
20	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
21	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
22	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
23	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
24	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
25	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
26	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
27	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
28	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
29	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
30	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
31	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
32	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
33	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
34	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
35	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
36	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
37	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9

37

Universitas Esa Unggul

101	-	100	-	-	20	55	-	-	21	48	-	-	-	10	35	-	15	-	25	-
102	-	200	7	20	120	1	0	200	50	0	0	20	15	0	0	0	0	0	0	0
103	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
104	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
105	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
106	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
107	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
108	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
109	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
110	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
111	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
112	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
113	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
114	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
115	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
116	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
117	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
118	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
119	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
120	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Universitas Esa Unggul

Communalities

	Initial	Extraction
K1	1,000	,661
K2	1,000	,720
K3	1,000	,820
K4	1,000	,636
K5	1,000	,741
K6	1,000	,543
K7	1,000	,649
K8	1,000	,779
K9	1,000	,811
K10	1,000	,413
K11	1,000	,544
K12	1,000	,365
K13	1,000	,540
K14	1,000	,444
K15	1,000	,566
K16	1,000	,579
K17	1,000	,426
K18	1,000	,614
K19	1,000	,652
K20	1,000	,841

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Universitas Esa Unggul

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Basis of Squared Multiple Correlations		
		Total	% of Variance	Total	% of Variance	Contributable %
1	11.657	58.294	58.294	11.657	58.294	58.294
2	1.849	9.243	97.527			
3	1.236	6.180	73.690			
4	.997	4.986	78.674			
5	.827	4.035	82.709			
6	.643	3.217	85.926			
7	.546	2.730	88.656			
8	.520	2.602	91.318			
9	.324	1.618	92.935			
10	.306	1.530	94.465			
11	.277	1.385	95.850			
12	.225	1.126	96.976			
13	.180	.911	97.887			
14	.154	.772	98.659			
15	.087	.434	99.093			
16	.076	.381	99.474			
17	.054	.272	99.745			
18	.032	.158	99.904			
19	.015	.079	99.980			
20	.007	.037	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Universitas Esa Unggul

Component Matrix^a

	Component 1
K1	.813
K2	.849
K3	.792
K4	.797
K5	.861
K6	.737
K7	.806
K8	.887
K9	.782
K10	.642
K11	.737
K12	.805
K13	.736
K14	.667
K15	.753
K16	.701
K17	.654
K18	.793
K19	.807
K20	.736

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 1 components extracted.

Universitas Esa Unggul

Lampiran 19 Reliability Variabel PS (Praktek SDM)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	14

Lampiran 20 Reliability Variabel KP (Kinerja Karyawan)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	7

Lampiran 21 Reliability Variabel HP (Penghargaan)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Universitas Esa Unggul

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	10

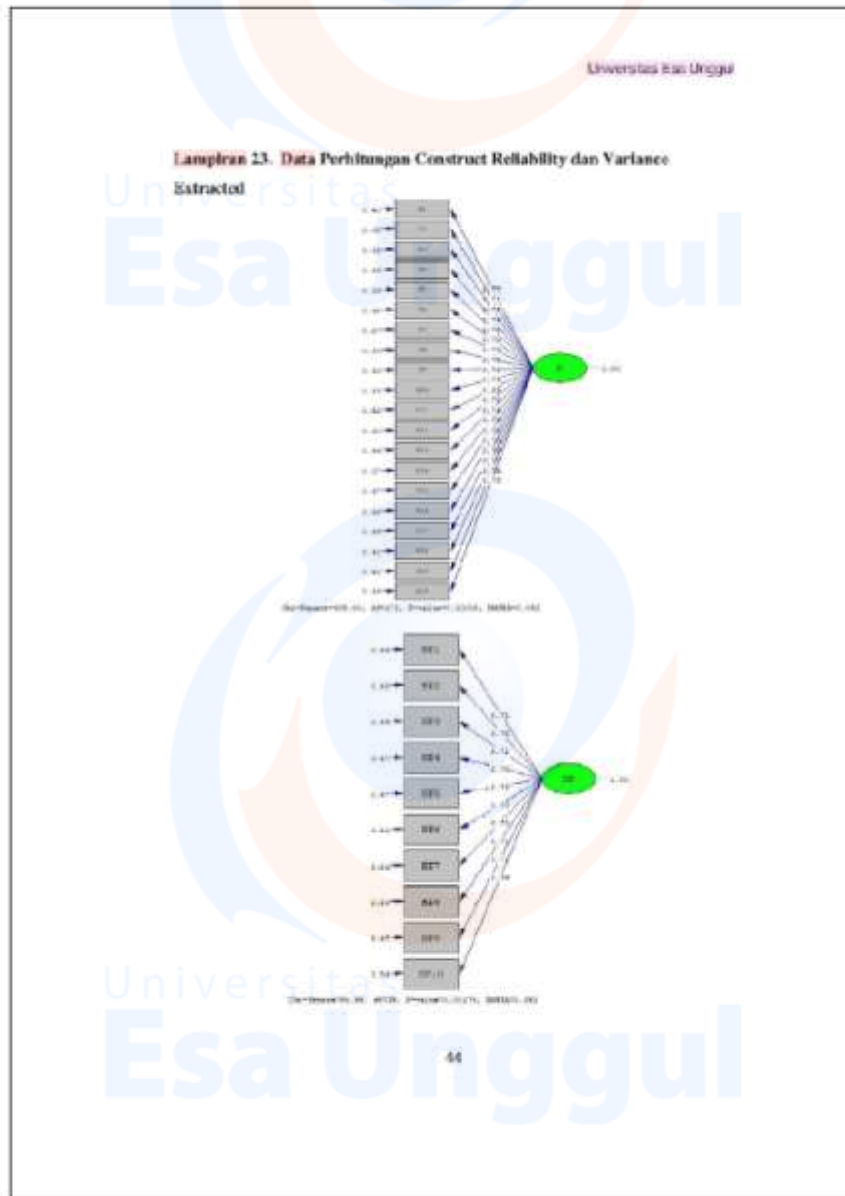
Lampiran 22 Reliability Variabel K (Kesejahteraan)
Case Processing Summary

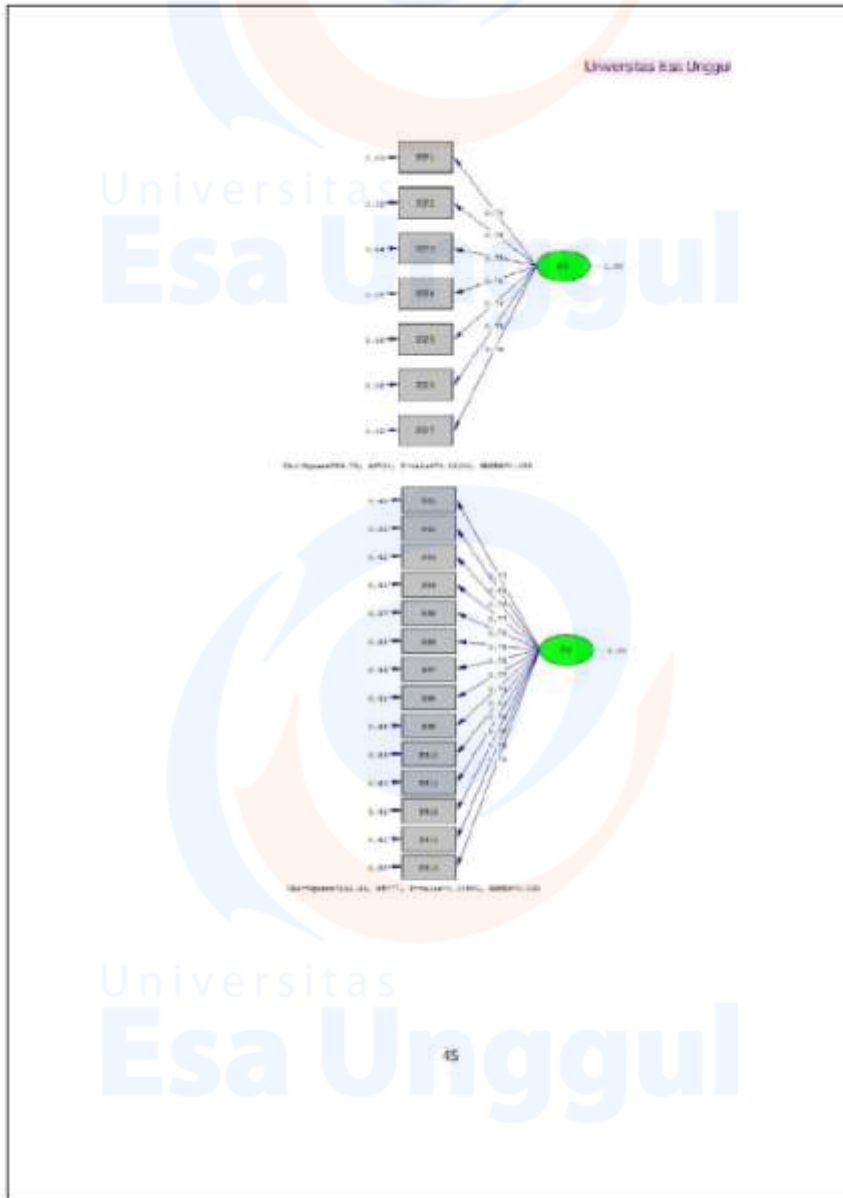
Cases	Valid	N	
		Valid	%
	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100,0

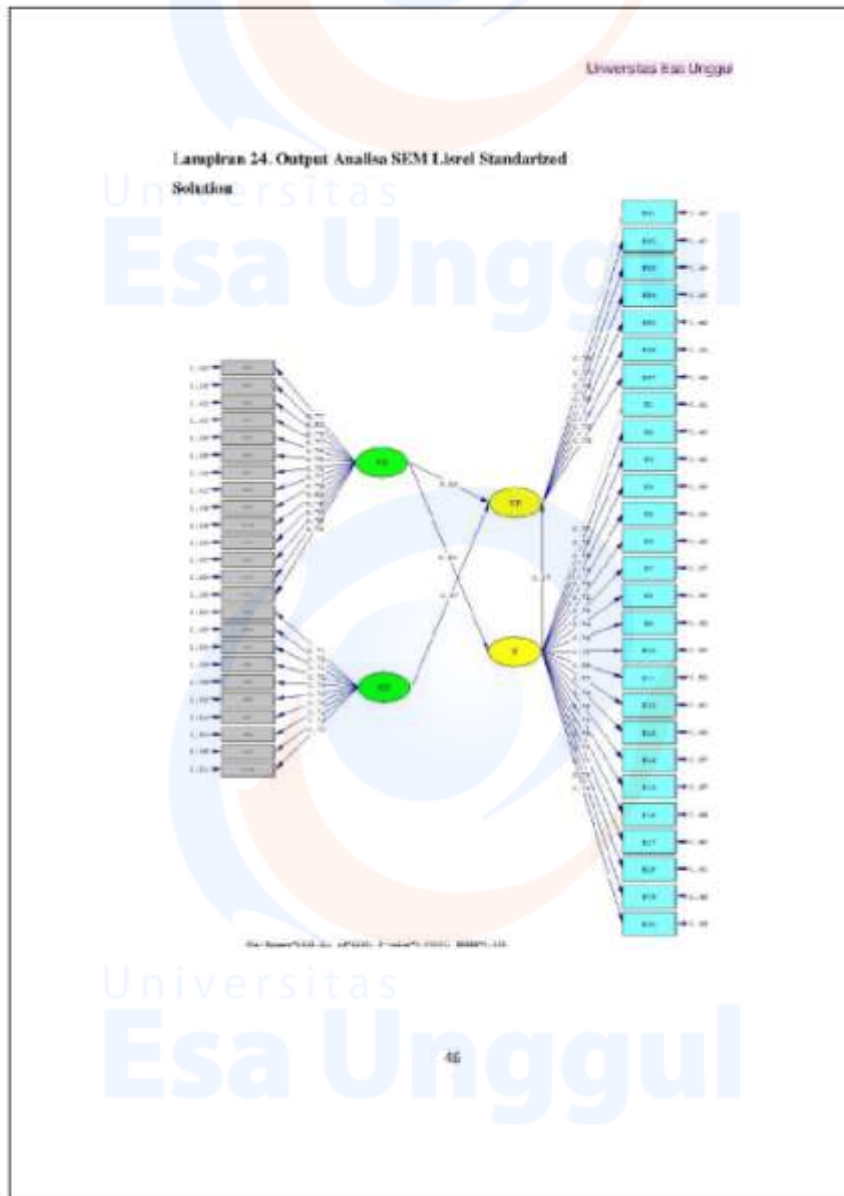
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	20







Universitas Esa Unggul

Lampiran 25. Data Perhitungan Contract Reliability dan Variance
Extracted

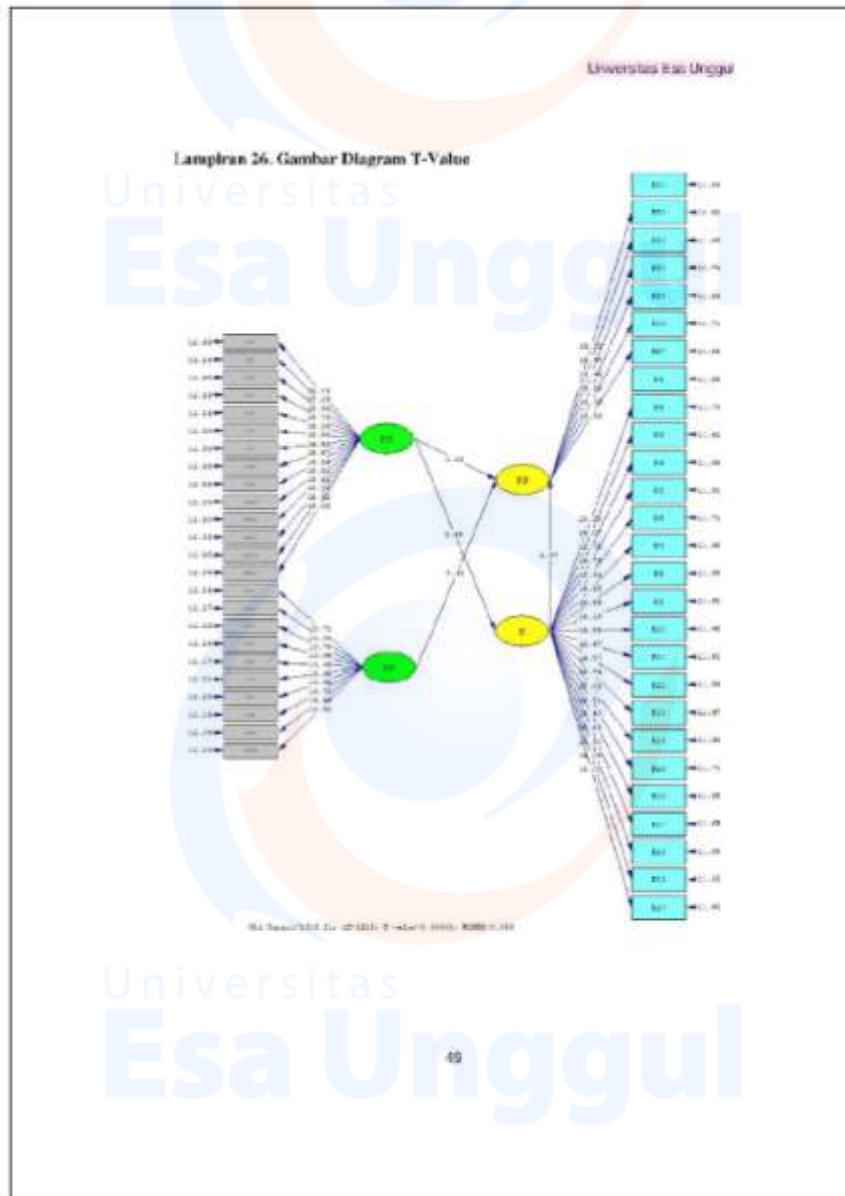
Variable	Indikator	Faktor Loading	Error	Σ Faktor Loading	(Σ Faktor Loading) ²	Σ Error	CR	Σ (Faktor Loading) ²	VE
SOM	PS1	0,770	0,4	10,89	118,5921	5,54	0,955 1701	7,82	0,58532 9541
	PS2	0,820	0,33						
	PS3	0,760	0,42						
	PS4	0,770	0,4						
	PS5	0,790	0,38						
	PS6	0,780	0,39						
	PS7	0,750	0,44						
	PS8	0,770	0,41						
	PS9	0,750	0,44						
	PS10	0,810	0,34						
	PS11	0,780	0,39						
	PS12	0,770	0,4						
	PS13	0,780	0,42						
	PS14	0,790	0,38						
Kinerja Karawan	KP1	0,72	0,46	3,81	9,0601	1,74	0,838 8904	2,3673	0,56579 2429
	KP2	0,77	0,4						
	KP3	0,74	0,46						
	KP4	0,78	0,39						
	KP5	0,72	0,49						
	KP6	0,76	0,39						
	KP7	0,75	0,44						
Penghargaan	HP1	0,710	0,5	7,14	50,9796	4,95	0,911 8219	4,51	0,28523 6843
	HP2	0,720	0,48						
	HP3	0,710	0,5						
	HP4	0,720	0,49						
	HP5	0,740	0,46						
	HP6	0,700	0,52						
	HP7	0,700	0,51						
	HP8	0,710	0,5						
	HP9	0,730	0,46						
	HP10	0,700	0,51						

47

Universitas Esa Unggul

	K1	0,770	0,41						
	K2	0,720	0,40						
	K3	0,750	0,41						
	K4	0,740	0,45						
	K5	0,780	0,39						
	K6	0,720	0,48						
	K7	0,790	0,37						
	K8	0,740	0,45						
	K9	0,760	0,43						
Kesejahteraan	K10	0,790	0,38	-15,03	225,9009	8,66	0,96308	7,30	0,457518049
	K11	0,690	0,52						
	K12	0,770	0,4						
	K13	0,740	0,45						
	K14	0,790	0,37						
	K15	0,730	0,47						
	K16	0,750	0,44						
	K17	0,730	0,46						
	K18	0,770	0,4						
	K19	0,750	0,43						
	K20	0,750	0,44						

48



Lampiran 27. Hasil Analisa Goodness of Fit

Group	Indicator	Value	Keterangan
1	Degree of Freedom	1219	Margin Fit
	Minimum Fit Function Chi Square	1712.19	
	Normal Theory WLS Chi Square	1612.21	
	NCP	396.21	
	Confidence Interval	295.20, 504.90	
2	RMSDA	0.0033	Good Fit
	Confidence Interval	0.029, 0.33	
	P Value	1.00	
3	ECVI Model	6.14	Good Fit
	ECVI Saturated	8.90	
	ECVI Independence	262.58	
4	Model AIC	1829.21	Good Fit
	Saturated AIC	2652.00	
	Independence AIC	78247.99	
	Model CAIC	2332.16	
	Saturated CAIC	8884.79	
5	Independence CAIC	78487.71	Good Fit
		0.98	
		0.99	
		0.94	
		0.99	
6		0.99	Margin Fit
		0.99	
	Critical N	233.67	
	RMR	0.033	
	SRMR	0.070	
7	GFI	0.87	Margin Fit
	AGFI	0.87	
	PGFI	0.76	

PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA DAN KINERJA KARYAWAN:
PERAN MEDIASI KESEJAHTERAAN DAN MODERASI
PENGHARGAAN

ORIGINALITY REPORT

19% SIMILARITY INDEX	11% INTERNET SOURCES	24% PUBLICATIONS	13% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	2%
2	Submitted to Universitas Esa Unggul Student Paper	1%
3	www.scribd.com Internet Source	1%
4	docs.google.com Internet Source	1%
5	www.coursehero.com Internet Source	1%
6	jurnalmahasiswa.unesa.ac.id Internet Source	1%
7	lontar.ui.ac.id Internet Source	1%
8	www.macrothink.org Internet Source	1%

9	eprints.undip.ac.id Internet Source	1%
10	text-id.123dok.com Internet Source	1%
11	123dok.com Internet Source	1%
12	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1%
13	www.kompasiana.com Internet Source	<1%
14	lib.ibs.ac.id Internet Source	<1%
15	Submitted to Universitas International Batam Student Paper	<1%
16	pt.scribd.com Internet Source	<1%
17	lib.ui.ac.id Internet Source	<1%
18	media.neliti.com Internet Source	<1%
19	digilib.esaunggul.ac.id Internet Source	<1%
20	repo.pusikom.com Internet Source	<1%

21	Submitted to University of Central Lancashire Student Paper	<1%
22	es.scribd.com Internet Source	<1%
23	journal.wima.ac.id Internet Source	<1%
24	www.koreascience.or.kr Internet Source	<1%
25	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1%
26	anzdoc.com Internet Source	<1%
27	www.esaunggul.ac.id Internet Source	<1%
28	Laura Lohman. "Evaluation of university teaching as sound performance appraisal", Studies in Educational Evaluation, 2021 Publication	<1%
29	Parul Kumar, Neha Kumar, Priti Aggarwal, Jasmine A.L. Yeap. "Working in lockdown: the relationship between COVID-19 induced work stressors, job performance, distress, and life satisfaction", Current Psychology, 2021 Publication	<1%
30	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	

		<1%
31	repository.usd.ac.id Internet Source	<1%
32	Submitted to Coventry University Student Paper	<1%
33	luanvan.co Internet Source	<1%
34	spb.psychopen.eu Internet Source	<1%
35	repository.uinbanten.ac.id Internet Source	<1%
36	administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id Internet Source	<1%
37	ijsei.in Internet Source	<1%
38	irep.ntu.ac.uk Internet Source	<1%
39	elib.unikom.ac.id Internet Source	<1%
40	ojs.utlib.ee Internet Source	<1%
41	onlinelibrary.wiley.com Internet Source	<1%

42	Muhammad Ibrahim Abdullah, Dechun Huang, Muddassar Sarfraz, Larisa Ivascu, Amir Riaz. "Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being", Nursing Open, 2020 Publication	<1%
43	Submitted to University of Hull Student Paper	<1%
44	www.slideshare.net Internet Source	<1%
45	www.emerald.com Internet Source	<1%
46	scholar.unand.ac.id Internet Source	<1%
47	journal.unesa.ac.id Internet Source	<1%
48	Submitted to Edith Cowan University Student Paper	<1%
49	www.neliti.com Internet Source	<1%
50	repositorio-aberto.up.pt Internet Source	<1%
51	www.kemalapublisher.com Internet Source	<1%

52	revistas.curnvirtual.edu.co Internet Source	<1%
53	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1%
54	Submitted to University of Nottingham Student Paper	<1%
55	brage.bibsys.no Internet Source	<1%
56	isletmecilik.org Internet Source	<1%
57	kawasanberikat.blogspot.com Internet Source	<1%
58	repository.pelitabangsa.ac.id Internet Source	<1%
59	repository.upi.edu Internet Source	<1%
60	eprints.unsri.ac.id Internet Source	<1%
61	etds.lib.ncku.edu.tw Internet Source	<1%
62	upcommons.upc.edu Internet Source	<1%
63	ejurnal.unisri.ac.id Internet Source	<1%

64	mafiadoc.com Internet Source	<1%
65	www.ru.nl Internet Source	<1%
66	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1%
67	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1%
68	Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics, Volume 24, Issue 1 (2011-12-24) Publication	<1%
69	Yvonne Lagrosen, Stefan Lagrosen. "Organizational learning in consciousness- based education schools: a multiple-case study", International Journal of Educational Management, 2020 Publication	<1%
70	docplayer.info Internet Source	<1%
71	library.universitaspertamina.ac.id Internet Source	<1%
72	www.lfl.bayern.de Internet Source	<1%
73	www.researchgate.net Internet Source	<1%

74	Submitted to University of Edinburgh Student Paper	<1%
75	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	<1%
76	ejournal.unikama.ac.id Internet Source	<1%
77	isa7695.wordpress.com Internet Source	<1%
78	www.academia.edu Internet Source	<1%
79	www.linovhr.com Internet Source	<1%
80	www.net3f.com Internet Source	<1%
81	core.ac.uk Internet Source	<1%
82	Submitted to Laureate Higher Education Group Student Paper	<1%
83	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1%
84	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1%

85	wlv.openrepository.com Internet Source	<1%
86	Andre Suandi Simbolon, Roni Padliansyah, Erick Karunia. "Dampak Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kinerja Perguruan Tinggi di Kalimantan", <i>Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis</i> , 2021 Publication	<1%
87	Submitted to Universitas Hasanuddin Student Paper	<1%
88	repository.its.ac.id Internet Source	<1%
89	www.skema.edu Internet Source	<1%
90	Submitted to Texas A&M University, Texarkana Student Paper	<1%
91	Submitted to Trisakti University Student Paper	<1%
92	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1%
93	hdl.handle.net Internet Source	<1%
94	ocs.unud.ac.id Internet Source	<1%

		<1%
95	repository.mb.ipb.ac.id Internet Source	<1%
96	scholarshub.net Internet Source	<1%
97	www.belling.com.cn Internet Source	<1%
98	www.ilosh.gov.tw Internet Source	<1%
99	Submitted to University of Luton Student Paper	<1%
100	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1%
101	repo.unand.ac.id Internet Source	<1%
102	zepkaadm.wordpress.com Internet Source	<1%
103	Submitted to The Hong Kong Polytechnic University Student Paper	<1%
104	fenix.iscte.pt Internet Source	<1%
105	jpm.iaut.ac.ir Internet Source	

		<1%
106	repository.unair.ac.id Internet Source	<1%
107	thesis.binus.ac.id Internet Source	<1%
108	Submitted to Monash University Student Paper	<1%
109	funstudyclub.blogspot.co.id Internet Source	<1%
110	zombiedoc.com Internet Source	<1%
111	Zbyszko Melosik. "Totalna piłka nożna i pomarańczowa tożsamość narodu holenderskiego", Studia Edukacyjne, 1970 Publication	<1%
112	adoc.pub Internet Source	<1%
113	akhihasanuddin.wordpress.com Internet Source	<1%
114	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1%
115	eprints.uns.ac.id Internet Source	<1%

116	www.ipa.go.jp Internet Source	<1%
117	Yateno Yateno. "INTELLECTUAL CAPITAL IMPACT PADA FINANCIAL PERFORMANCE PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA", FIDUSIA : JURNAL KEUANGAN DAN PERBANKAN, 2020 Publication	<1%
118	aimos.ugm.ac.id Internet Source	<1%
119	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1%
120	www.smbs.in Internet Source	<1%
121	Saifudin Saifudin, Dyah Kusumawati. "Strategi Pengelolaan SDM Lembaga Bisnis Syariah melalui Kinerja Karyawan", Islamic Management and Empowerment Journal, 2020 Publication	<1%
122	orphajane.blogspot.com Internet Source	<1%
123	repository.nie.edu.sg Internet Source	<1%
124	repository.ub.ac.id Internet Source	<1%

125	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1%
126	ainurrofi12.blogspot.com Internet Source	<1%
127	bappeda.bangkalankab.go.id Internet Source	<1%
128	edoc.pub Internet Source	<1%
129	ejournal.bsi.ac.id Internet Source	<1%
130	ejurnal.pps.ung.ac.id Internet Source	<1%
131	eprints.unisbank.ac.id Internet Source	<1%
132	eprints.unm.ac.id Internet Source	<1%
133	erepository.uonbi.ac.ke Internet Source	<1%
134	istighfarahmq.wordpress.com Internet Source	<1%
135	jurnalfe.ustjogja.ac.id Internet Source	<1%
136	motoclubdellasuperba.it Internet Source	<1%

137	repository.maranatha.edu Internet Source	<1%
138	repository.poltekparmedan.ac.id Internet Source	<1%
139	repository.unisba.ac.id:8080 Internet Source	<1%
140	vdocuments.mx Internet Source	<1%
141	www.pustaka.ut.ac.id Internet Source	<1%
142	yudimhsnarotama.blogspot.com Internet Source	<1%
143	Lailatul Hidayati, Rifdah Abadiyah. "The Role Of Job Satisfaction In Moderating The Influence Of Human Resource Information Systems And Competencies On Employee Performance At PT. Manohara Asri Krian Sidoarjo", Indonesian Journal of Law and Economics Review, 2020 Publication	<1%
144	dokumen.pub Internet Source	<1%
145	jasapembuatantesisterbaik.wordpress.com Internet Source	<1%

Exclude quotes

Exclude matches

Exclude bibliography

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA DAN KINERJA KARYAWAN:
PERAN MEDIASI KESEJAHTERAAN DAN MODERASI
PENGHARGAAN

PAGE 1
PAGE 2
PAGE 3
PAGE 4
PAGE 5
PAGE 6
PAGE 7
PAGE 8
PAGE 9
PAGE 10
PAGE 11
PAGE 12
PAGE 13
PAGE 14
PAGE 15
PAGE 16
PAGE 17
PAGE 18
PAGE 19
PAGE 20
PAGE 21
PAGE 22
PAGE 23

PAGE 24	
PAGE 25	
PAGE 26	
PAGE 27	
PAGE 28	
PAGE 29	
PAGE 30	
PAGE 31	
PAGE 32	
PAGE 33	
PAGE 34	
PAGE 35	
PAGE 36	
PAGE 37	
PAGE 38	
PAGE 39	
PAGE 40	
PAGE 41	
PAGE 42	
PAGE 43	
PAGE 44	
PAGE 45	
PAGE 46	
PAGE 47	
PAGE 48	
PAGE 49	

PAGE 50	
PAGE 51	
PAGE 52	
PAGE 53	
PAGE 54	
PAGE 55	
PAGE 56	
PAGE 57	
PAGE 58	
PAGE 59	
PAGE 60	
PAGE 61	
PAGE 62	
PAGE 63	
PAGE 64	
PAGE 65	
PAGE 66	
PAGE 67	
PAGE 68	
PAGE 69	
PAGE 70	
PAGE 71	
PAGE 72	
PAGE 73	
PAGE 74	
PAGE 75	

PAGE 76

PAGE 77

PAGE 78

PAGE 79

PAGE 80

PAGE 81

PAGE 82

PAGE 83

PAGE 84

PAGE 85

PAGE 86

PAGE 87

PAGE 88

PAGE 89

Lampiran 24. Hasil Submit Jurnal Sinta 2

4/21/2021

Gmail - [JDM] Submission Acknowledgement



muhammad ambriansyah <muhammad.ambriansyahueu@gmail.com>

[JDM] Submission Acknowledgement

1 pesan

Nury Ariani Wulansari <journal@mail.unnes.ac.id>

21 April 2021 07.17

Kepada: muhammad ambriansyah <muhammad.ambriansyahueu@gmail.com>

muhammad ambriansyah:

Thank you for submitting the manuscript, "HUMAN RESOURCES PRACTICES AND EMPLOYEE PERFORMANCE: THE ROLE OF WELFARE MEDIATION, AND AWARDS MODERATION" to JDM (Jurnal Dinamika Manajemen). With the online journal management system that we are using, you will be able to track its progress through the editorial process by logging in to the journal web site:

Manuscript URL:

<http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm/author/submission/29925>

Username: muhammadambri

If you have any questions, please contact me. Thank you for considering this journal as a venue for your work.

Nury Ariani Wulansari

JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)

JDM (Jurnal Dinamika Manajemen), Department of Management, Faculty of Economics, Semarang State University, Indonesia
C6 Building, 2nd Floor, Sekaran Campus, Gunungpati, Semarang, Central Java, Indonesia 50229

Phone: +6224-8508015

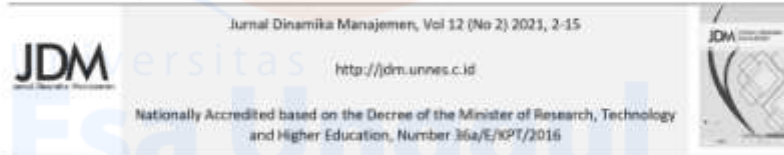
Mobile: +6285-742880802

Fax: +6224-8508015

Email: jdm.unnes@gmail.com

Web: <http://journal.unnes.ac.id/index.php/dinamika>

<https://mail.google.com/mail/u/4?ik=3427c47923&view=pt&search=all&permthid=thead.f%3A1697580641159349558&siml-msg-f%3A1697580641159349...> 1/1



HUMAN RESOURCES PRACTICES AND EMPLOYEE PERFORMANCE: THE ROLE OF WELFARE MEDIATION, AND AWARDS MODERATION

Muhammad Ambriansyah¹, Dimas Angga Negoro²

¹Faculty of Economics and Business, Esa Unggul University, Jakarta, Indonesia

²Faculty of Economics and Business, Esa Unggul University, Jakarta, Indonesia

Info Article

History Article:

Submitted

Revised

Accepted

Keywords:

management performance

1; employee behavior 2;

employee attitude;3;

motivation 4; human

resource management 5.

Abstract

The purpose of this study is to examine the relationship between Human Resource Practices (HRP) and employee performance that can be improved through mediation of welfare and moderation of appreciation will increase employee performance at work, especially for companies that are located in Industrial Estates and Warehousing Areas in Tangerang regency. This research is an extension of previous research by adding a Moderation of appreciation to previous research. Design / methodology / approach - structural equation modeling is used to analyze survey data taken from a sample of 300 employees in a company located within the Industrial Estate and Industrial Warehouse in Tangerang.

PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA DAN KINERJA KARYAWAN: PERAN MEDIASI KESEJAHTERAAN DAN MODERASI PENGHARGAAN

Univer Esa Esabstrak

Tujuan dan penelitian ini adalah untuk meneliti hubungan antara Praktik Sumber Daya Manusia (SDM) serta kinerja karyawan dapat meningkat melalui mediasi kesejahteraan dan moderasi penghargaan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja terutama bagi perusahaan yang berada didalam Kawasan Industri dan Kawasan Pergudangan di kabupaten di Tangerang. Penelitian ini merupakan peluasan dari penelitian sebelumnya dengan menambahkan Moderasi penghargaan terhadap penelitian terdahulu. Desain / metodologi / pendekatan - pemodelan persamaan struktural digunakan untuk menganalisa data survei yang di ambil dari sample 300 karyawan yang ada di sebuah perusahaan yang berada didalam lokasi Kawasan Industri dan Pergudangan Industri di Tangerang. Temuan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan diterapkannya kesejahteraan fisik dan sosial dengan praktik Sumber Daya Manusia (SDM) dan pemberian hadiah serta pengakuan terhadap kinerja nya maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan serta menjadikan pekerja yang berinovasi.

JEL Classification: M30, M31, Q13

INTRODUCTION

The impact of the human resource (HR) practice dimension on employee performance has attracted a lot of attention in the human resource management (HRM) literature over the past 25 years (Van De Voorde and Beijer, 2015). In the last two decades, many researchers have begun to focus directly on results that point to employees such as employee welfare, as well as to take a closer look at what effects HR practices have on employee welfare (Jiang et al., 2012). Much has also been studied regarding the role of employee welfare as a mechanism by which HR practices affect employee performance (Fisher, 2010; Van De Voorde and Beijer, 2015). To produce increased employment and the role of employees psychologically, welfare is needed, where prosperity is the result of mediation between human resource practices (Khoreva & Wechtler, 2018).

This analysis reveals that there are large differences in human resource practice criteria and some similarities between countries related to human resource management (HRM) practices affecting the quality of employee job performance and rewards are needed to improve employee performance. (Karami, 2013). How a company can maintain a declining employee performance

requires good HR management and practices good, so that HR practices can benefit employee performance and employee welfare. Meanwhile, other dimensions of employee welfare provide results that call for possible complex trade-off patterns between HRM, different dimensions of employee welfare, and employee performance (Boxall et al., 2016; Peccei et al., 2013).

Currently, quality human resource (HR) practices are needed to influence the quality of employee performance. Apart from investing heavily in the provision of wages and salaries, the company also made major investments in the recruitment of human resources (Byars et al., 2004). For this reason, management must create a career path for all employees and HR human resource practices (Jyoti & Rani, 2015). Human resource (HR) management practices are thought to be a source of continuing competitive advantage in employee work. Therefore, it can be believed that placing a balance between intrinsic and extrinsic motivation can lead to satisfaction resulting in higher employee performance. (Janssen & Yperen, 2004). Welfare indirectly affects employee productivity at work (Mirabito & Berry, 2015).

Human resource (HR) practices can also provide motivation and provide opportunities to improve abilities (Jiang et al., 2012), this study

focuses on dimensions such as employee psychological, physical, and social well-being (Gardner et al., 2011) as well as giving awards for employee performance can provide employee welfare (Grant et al., 2007). To improve employee welfare in human resource practices, there are frequent exchanges in various dimensions of employee welfare, where one aspect of employee welfare will increase and another aspect of employee welfare will decrease. (Grant et al., 2007). Many of the workforces continue to experience changes to become more modern, this makes the dynamics in human resource practice whose work is considered more challenging if given an award. (Indrayanti, 2019).

Empirical evidence regarding the trilateral relationship between HRM, employee welfare, and employee performance shows that HRM has a positive effect on various dimensions of employee performance because it creates a positive effect on employee happiness (Devonish, 2013; Jiang et al., 2012; Van De Voorde et al., 2012). However, several studies have shown that HR practices can lead to higher levels of stress, fatigue, and work intensification, which are elements that harm the physical well-being of employees (Alfes et al., 2012). Khoreva & Wechtler (2018) describe the relationship between human resource (HR) practices on employee performance and the role of welfare mediation on human resource (HR) practices and well-being that were studied in professional service companies in Finland. While Karami (2013) explained that the need for rewards to improve welfare and improve employee performance. This

research gap with previous research Khoreva & Wechtler (2018); BSPawar et al. (2016), namely that the previous researchers did not include the reward variable which is a moderating variable of well-being, be it emotional well-being, psychological well-being, social welfare, and spiritual well-being, another difference this research was conducted on various industrial manufacturing companies located in the industrial and warehousing areas in Tangerang, Indonesia.

The urgency of this research is to be able to contribute to the development of human resources (HR) in manufacturing companies in the Warehousing Industry Complex in Tangerang, Indonesia. Besides, it is necessary to further validate previous studies using multi-source data based on assessments from different perspectives. However, in this study, the researchers conducted a purposive sampling method for employees to determine the extent of the impact of awarding on employee welfare during the current COVID-19 pandemic in Indonesia. while the purpose of this study is to see the extent of the role of influence giving rewards to welfare as a material to improve the quality of performance. Meanwhile, the research location is in a company within the Industrial and Warehousing Area in Tangerang, Indonesia. Hopefully, this research can provide input to company leaders and contribute to organizational management scholarly and provide positive managerial implications for companies in the Tangerang Regency of Indonesia, especially

those in Industrial Estates and Warehousing.

HYPOTHESIS DEVELOPMENT

Relationship between Human Resources (HR) Prakti and Employee Performance

The importance of the role of the performance of human resource (HR) practices within the company can provide positive results on the performance of employees in doing their jobs, so that the impact of good human resource practices will result in effective and efficient worker performance so that they can be fully involved in their work, by because it is also the very necessary practice of human resources (HR) to influence the quality of employee performance (Smeenk, Teeiken, Eisinga, et al., 2008) Human resource (HR) practices As a single practice, training and employee development and participation also have a positive direct effect on employee performance. (Indrayanti, 2019)Therefore, when employees use different dimensions of human resource (HR) practice, they are expected to show that their performance has improved.

The relationship between the two variables above can also be explained by the tendency of human resource (HR) practices to make a major contribution to employee performance, so the initial hypothesis is proposed as follows:

H1: Human resource practices improve employee performance

The relationship between human resource (HR) practices and employee welfare

The relationship between human resource (HR) practices and welfare needs to be done by giving greater attention to employee welfare. Psychological and physical well-being can increase employee performance improvement(Sainaghi, 2010). Indeed, when employees work in a friendly, stress-free, and physically safe environment, they are doing their job better (Khan et al., 2013). So that to produce physically and socially prosperous employees, it can be seen from how the mediation of the relationship between human resource practices and the workability of employees(Jonge et al., 2000), the practice of human resources (HR) will and have good performance, it must prioritize social welfare among employees, by making the work environment more comfortable so that it can result in the development of employees to achieve the potential of employees and the organization (Tehrani et al., 2007) so that From the results of human resource practice, the initial hypothesis can be stated as follows:

H2: Human resource (HR) practices have a positive effect on employee welfare

Relationship between Employee Welfare and Performance

The effects of the work environment, employee personality, and psychological climate at work are often seen based on job happiness and satisfaction, affective commitment, and employee moods in the workplace. (Gibbons & Fish, 1989). Employee welfare is essential for linking the different dimensions of human resource (HR) practices and employee outcomes(Jiang et al.,

2012). That the more employees who use different dimensions of human resource (HR) practice, the more they will feel valued and considered by the organization. (Khoreva & Wechtler, 2018). Because they feel they have been treated well so that they will think that they are prosperous, and the more the employee's performance is given psychological and social welfare, and the more innovative they are, however, in line with the social exchange perspective journey, it will cause high work pressure, stress, fatigue, and intensification of work leading to decreased physical well-being. So further research is proposed the initial hypothesis as follows:

H3: Welfare has a positive effect on employee performance

Indirect Relationship Between HR Variables and Employee Performance through Welfare Variables

Well, welfare Psychologically and physically can improve employee performance (Saks, 2006). Indeed, when employees work in good HR practices, in a friendly, stress-free, and physically safe environment, they do their job better (Currie, 2001). Besides, HR Practices also provide high-performance improvements to employees if the welfare obtained is also high for employees, so that it has a high influence on employee performance. With the impact of good HR practices and the provision of guarantees to employees regarding their welfare, the employee's performance will be high so that the company benefits from the high performance of the employees.

Our findings support the idea that the use of multiple HR practices and employee performance benefits and one type of employee welfare while detrimental to another type of employee well-being. According to Peccei (2004) that strategic HRM has a positive effect on employee performance but affects employee welfare. Overall, we expect that employee psychological and physical well-being is related to the perceived use of HR practices and employee performance. Therefore, the hypothesis can be proposed as follows:

H4: HR Practices have a positive effect on Employee Performance through Welfare Variables.

Award Relationship

Awards are believed to have a positive influence on employee welfare and indirectly create physical and social well-being, during work welfare is very important, especially in career advancement, this can increase self-esteem, power, and social position because work is a form of appreciation. (Wrzesniewski & Gamst, 2002), by giving rewards to employees to increase motivation and morale, and increase employee loyalty to the company.

Giving awards to employees will have a positive impact on employee performance in doing their work, this is also conveyed by (Indrayanti, 2019) employee performance will change to become more modern and more challenging if employees are rewarded. The same words were also uttered by (Imanullah Putra et al, 2018) regarding Giving awards to employees positively affecting the welfare of employees, both directly

and indirectly. Giving rewards positively affects the physical well-being of employees and social (Salnaghi, 2010 & Jonge et al., 2000), and employee performance will significantly increase (Wrzesniewski & Gamst, 2002). Based on this, regarding the reward variable, the hypothesis in this study is obtained as follows:

H5: Rewards will improve the relationship between employee welfare and employee performance.

Based on the hypothetical framework above, the research model can be described in Figure 1 below:



Figure 1: Research Model Framework

METHOD

Collecting data in this study using a survey method by distributing questionnaires directly. Measurements were made with a Likert scale with a scale of 1-7 (1 = disagree and 7 = agree). Reward variable measurement (Reward) is adopted from (Saks, 2006) which consists of 10 questions. Variable Welfare (Well-Being) adopted from (Grant, Christianson, & Price, 2007) consists of 16 questions. HR Practices variables adopted from (Tharenou et al., 2007) consist of 13 questions. Job Performance Variables are adopted from (Janssen & Yperen, 2004; Fu, Flood, Bosak,

Morris, & O'Regan, 2015) consists of 6 questions. The total measurement is 50 questions. Respondents of this study were conducted randomly (random sampling) and were taken from employees who were in the Industrial and Warehousing Areas in Tangerang Regency, Indonesia. The sample criteria were staff employees to managers. This is done to see whether the employees whose companies are located in the Industrial and Warehousing Area in Tangerang Regency are already prosperous by being given work awards from their organizations. The data collection technique begins with distributing pre-test questionnaires to 30 respondents.

The research was conducted in a quantitative study using the Structural Equation Model (SEM) method, and processing and analyzing data using SPSS 23 and Lisrel 88 software. Based on the results of pre-test data processing, the study conducted a factor analysis to test the validity and reliability with SPSS. The validity test was carried out by looking at the Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) measurement value and the Measure of Sampling Adequacy (MSA). KMO and MSA values must be greater than 0.5, which means that the factor analysis is appropriate. Reliability test using Cronbach's Alpha measurement. The more Cronbach's Alpha value is closer to 1, the better (Hair et al., 2014). After analyzing the results of the pre-test, the 50 questions that were declared valid to be used as a questionnaire in this study were 48 questions. (Hamdollah & Baghaei, 2016) Then the number of samples in this study was 250 people, taking into account the reserve if there was

unsuitability in filling out the questionnaire.

the direct and indirect relationship in this research model.

RESULT AND DISCUSSION

Respondents of this study were employees who worked in companies domiciled in Industrial and Warehousing Areas in Tangerang Regency, as many as 294 respondents with different levels of positions, managers consisted of 23.6% of respondents, Supervisors consisted of 20.6% of respondents, Staff consisted of 53.6% of respondents, Office boy as much as 1.6% of respondents. For S2 respondents as much as 7.3% of respondents, S1 as much as 59.6% of respondents, High School 3.3% of respondents.

Descriptive Analysis

Based on Table 4.1, it can be seen that the majority are male (59.87%) and the rest are female. Where 63.5 percent of them have taken undergraduate education (S1), 29.1 percent's are high school and the rest are Strata 2 (S2). As for the age range, if sorted from the large portion, 29.77 percent were between 25 and less than 30 years old, 26.09 percent were 20 to less than 25 years old. In terms of structural positions, the majority have positions as staff (55.18%), manager (23.75%), and SPV (20.74%).

Statistical Analysis

In this study, the first 30 respondents will test the validity and reliability. If the data is declared valid and reliable, then the data will be used and added 269 respondents followed by the confirmatory factor analysis test to path analysis in determining

Validity test

A variable is declared valid if it has a KMO value > 0.05 and Factor loading > 0.6 . In this study, tests were carried out on 30 respondents first and the output results are summarized in Table 4.2. It can be seen that the indicators for each variable meet the requirements of the validity test where the KMO value is > 0.5 and Factor Loading > 0.6 , so it can be concluded that no indication will be taken out and the indicator is declared valid.

Reliability Test

Appendix Table 4.3 shows that each variable has a Cronbach Alpha value greater than 0.6, and it can be concluded that all variables in this study are declared reliable.

Model Fit Test (Goodness of Fit)

The results of the fittest for the entire model in this study are described as follows:

Chi-Square and p-value

It can be seen in the Lisrel output, that the chi-square value is 1615.21 with a p-value of 0.00 which indicates that the model is poor (poor fit) because the chi-square is higher than the chi-square table ($df = 297$) and the p-value is smaller than 0.05.

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA).

The RMSEA value of 0.03 indicates that the model is good (Good Fit) because it meets the requirements which are not greater than 0.08 (≤ 0.08).

Non-Normed Fit Index (NNFI)

The NNFI value ranges from 0 to 1, where the higher the resulting value, the better the model used. In this case, the NNFI value is 0.99, which means that the model is good to use (good fit).

Normed Fit Index (NFI)

The NFI value is 0.98, which can be concluded that the model is declared good (good fit).

Parsimony Normed Fit Index (PNFI)

The PNFI requirements also get a value of 0.94 (≥ 0.90), or higher than the standard value required so that this result explains that the model is fit for use (good fit)

Comparative Fit Index (CFI)

In the terms of the CFI, the score is 0.99 (≥ 0.90), or higher than the standard value required so that this result explains that the model is fit for use (good fit)

Incremental Fit Index (IFI)

I value is declared a good fit if ≥ 0.90 , where the output of Lisrel shows a value of 0.99 or higher than the required standard value so that this result explains that the model is feasible to use.

Relative Fit Index (RFI)

The RFI value is 0.98 (≥ 0.90), which can be concluded that the model is declared feasible (good fit).

The goodness of Fit Index (GFI)

The GFI value is 0.80, which can be concluded that the model is declared marginal fit because the value is between the requirements ≥ 0.80 and <0.90 .

Adjusted Goodness of Fit (AGFI)

The AGFI value is 0.81 (≥ 0.90), which can be concluded that the model is declared marginal fit because it is in between ≥ 0.80 and <0.90 .

Parsimony Goodness of Fit (PGFI)

The PGFI value is 0.76 (≥ 0.90), which can be concluded that the model is declared not feasible (poor fit) because it is below the marginal fit, which is at least 0.8.

Based on the results of the fittest above, 7 criteria are declared good fit, and 2 criteria meet marginal fit, which means that the model can be continued for structural testing because it has been declared fit or fit.

Coefficient of Determination (R-Square)

The coefficient of determination or R-Square can be interpreted as how much the dependent variable is represented by the variation of the independent variable in the research model.

It can be seen that the R-square value of KP is 0.82, which means that the employee performance variable (KP) is represented by 82% by variations in HR, Rewards, and Welfare, and the remaining 18% is represented by variations in other variables. For Welfare (K), the R-square value is 0.36, which means that this variable is represented by 36% by variations in HR, while the remaining 64% is represented by variations in other variables.

Structural Model Analysis

After analyzing the Confirmatory

Table 4.6. Model Hypothesis Test Analysis

Hypothesis	Hypothesis Statement	Actual t-Statistic	Information
H1	Human Resource Practices (HR) influence employee performance (KP)	3.08	The data support the hypothesis
H2	Human resource (HR) practices have a positive effect on employee welfare (K)	9.63	The data support the hypothesis
H3	Welfare has a positive effect on employee performance (KP)	5.87	The data support the hypothesis
H4	HR Practices have a positive effect on Employee Performance through the Welfare Variable	5.37	The data support the hypothesis
H5	Reward will change the relationship between employee welfare and employee performance	8.41	The data support the hypothesis

Source: Lisrell 8.8

Factor Analysis (CFA), the latent score for each latent variable can be measured. The next thing to do is interpret the model. The following will be presented the loading factor value for the measurement model of the SEM confirmatory factor analysis as shown in Figure 4.1, while the results of the 2 T Value diagram show that each loading factor has a value > 0.7 so that the latent variables are represented by each indicator and to find out the magnitude of influence and significance.

Direct Relationship (Direct Effect) and Indirect (Indirect Effect)

To see the magnitude of the influence of each variable and how significant the influence is, it can be seen from the Coefficient and t-Stat values (> 1.97), summarized in Table 4.6.

In the structural model analysis, the direct relationship between HR (PS) and Employee Performance (KP), there is a positive relationship of 0.20 and a significant effect on the t-stat value of 3.08 (> 1.96). Thus, hypothesis 1 can be accepted and there is a significant influence between HR on employee performance. In the structural model analysis, the direct relationship between the HR variable (PS) and Employee Welfare (K), there is a

positive relationship of 0.60 and has a significant effect on the t-stat value of 9.63 (> 1.96). Thus, hypothesis 2 can be accepted and there is a significant influence between HR and Welfare. In the structural model analysis, the direct relationship between the Welfare (K) variable and Employee Performance (KP), there is a positive relationship of 0.27 and has a significant effect on the t-stat value of 5.87 (> 1.96). Thus, hypothesis 3 is accepted and there is a significant influence between welfare on employee performance. In the structural model analysis, the indirect relationship between the HR variable (PS) on employee performance (KP) through the Welfare (K) variable, has a positive relationship of 0.16 and has a significant effect on the t-stat value of 5.37 (> 1.96). Thus, hypothesis 4 can be accepted and there is a significant influence between Human Resources Practitioners on employee performance through the welfare variable. In the structural model analysis, the direct relationship between the reward variable (HP) on employee performance (KP), there is a positive relationship of 0.57 and has a significant effect on the t-stat value of 8.41 (> 1.96).

DISCUSSION

This study intends to explore the influence and linkages between human resource practices, employee welfare and employee performance (Jiang et al., 2012), Human resource practice (HR), employee welfare (K), and employee performance (KP) as mediation moderated by Employee Awards (HP). This test shows that the practice of human resources

(HR) has a positive effect on improving employee performance (KP). this can be confirmed by (Kurniawan, 2012). The development of human resource practices has a concept for self-development, training programs, and career advancement to meet organizational needs for future skills to build employee performance, to achieve certain goals through the communication process (Ruvendi, 2005; Mahampang, 2007).

These results indicate that Human Resource (HR) Practices have a positive influence on employee welfare (K), this is in line with previous research, (Khoreva & Wechtler, 2018); (Tehrani et al., 2007). Therefore, employees who are fit and experience a level of social well-being are more likely to experience a sense of satisfaction which enables them to achieve everything through innovative work performance. Likewise, welfare can increase self-confidence and can encourage feelings of having the ability to work better and effective work performance (Bandura, 1989). Finally, employee welfare can encourage employees to survive when facing difficult challenges at work because it produces creative and innovative performance and can thus improve work performance and foster their creativity in doing their job.

The results of this study, the results prove that Welfare (K) has a positive effect on Employee Performance (KP) there are many opinions suggested that in research Human Resources Management and its policies need to do a lot of greater attention to be able to advance employee welfare (Currie, 2001). This opinion is also supported by the

results of research conducted by Aris Sugiharto (2011) and Jaya Bahwiyanti (2013) which state that welfare has a positive and significant effect on employee performance. Human resources are one of the main factors in determining the success of a company, therefore employees need to be managed to stay productive. Employees who have high loyalty and dedication and have experience and potential in their field of work are important partners and are one of the factors that support the company's success in running the company. To be able to retain employees, especially those who have high achievement. One of the ways that companies can do this is by providing welfare to their employees. The purpose of providing welfare to employees is to help employees meet their needs beyond the need for fairness, physical needs to increase employee commitment to the company, improve performance, reduce work turnover, and reduce the disruption of demonstrations as a very important factor in efforts to increase company effectiveness (Hariandja, 2002). Based on this description, it can be seen that giving welfare to employees fairly and properly stimulates employees to feel satisfied, comfortable, and happy at work so that employees can maximize the quality and quantity of their work so that there is a mutually beneficial reciprocal relationship between the company and employees.

Next, findings In this study it is proven that the structural model of the indirect relationship between the HR variable (PS) on employee performance (KP) through the Welfare variable (K) has a positive

relationship and has a significant effect. This result is in line with the research. (Khoreva & Wechtler, 2018); (Peccel, 2004) which shows a positive relationship and has a significant effect between HR practices on employee performance and an indirect relationship through welfare. This explains that there is a relationship between HR practices, employee welfare, and employee performance. Our findings support the notion that the use of multiple HR practices on employee performance with an indirect relationship of employee well-being is highly correlated. The use of HR practices is felt to increase well-being. Furthermore, well-being strengthens the relationship between the use of HR skills practices and employee performance. Therefore, both skill and opportunity-enhancing HR practices lead to reduced job pressure and improved quality of work-life for employees.

Furthermore, the results of this test prove that the structural model has a direct relationship between the variable reward (HP) on employee performance (KP), there is a positive relationship and has a significant effect. Giving awards to employees will have a positive impact on employee performance in doing their work, this is following the research

CONCLUSION AND RECOMMENDATION

All of the hypotheses built in this study state that Human Resource (HR) Practices have a positive influence on the increase in employee performance (KP). Human

(Indrayanti, 2019); Imanullah Putra et al (2018); Sainaghi (2010); Jonge et al. (2000), regarding the giving of rewards to employees positively affecting the welfare of employees, both directly and indirectly. Giving rewards positively affects the welfare of employees physically and socially so that employee performance will significantly increase (Wrzesniewski & Gamst, 2002). In a company condition, there is no increase in salary or other benefits because currently, the company is trying to survive and keep hiring its employees so that the awards given to employees even though they are of little value make employees feel appreciated and cared for so that employees have a strong commitment to the company and its performance.

Finally, our results suggest that employees' physical well-being and social well-being are integral components in the relationship between perceived use of HR skills practices and opportunity-enhancing and job-performance roles and psychological well-being are fundamental elements in the relationship between perceived use of HR motivation, improve practicality and innovative work performance. This last finding

Resources (HR) practices have a positive influence on employee welfare (K). Welfare (K) has a positive effect on Employee Performance (KP). The indirect relationship between the HR variable (PS) on employee performance (KP) through the Welfare (K) variable, has a positive relationship and has a

significant effect. There is a direct relationship between the reward variable (HP) on employee performance (KP), there is a positive relationship and has a significant effect. All of these hypotheses are following all previous studies. It can be explained that good HR practices will improve employee welfare and performance because all aspects related to good HR will provide positive factors to employees. Meanwhile, giving awards to employees improves employee performance, because rewards will make employees feel valued especially during the difficult conditions of the Covid epidemic.

This research has several managerial implications that are important to carry out to improve employee performance in an organization, namely: first, considering that HR Practices and Rewards are proven to have a big role in an organization when good HR practices have been created in the company, employee welfare will follow. increasing, giving awards will have an impact on employee performance. The impact of increasing employee performance makes employees more committed and more motivated to do their jobs better so that employees will increase their work performance. Second, when many employees are prosperous towards themselves, the employee's performance will increase so that the organization benefits from increased performance.

This study has several limitations and also shows some directions for improvement in further research, namely first, the research data is only

carried out in one Iconic Multipurpose warehousing area. The two further studies can be carried out on service companies and manufacturing industry companies to obtain more objective and representative results with a broader scope. Further research is suggested to add other variables that are influenced by employee performance and welfare. This is because there are many other variables related to employee performance.

REFERENCES

- BSPawar et al. (2016). Employee Relations; Studies from B. S. Pawar et al Add New Findings in the Area of Employee Relations (Workplace spirituality and employee well-being: an empirical examination), 38 (6), 1-3.
- Byars, LL, Rue, LW, & Barton, DH (2004). Byars – Rue: Human Resource Management. 466.
- Chandra, YES (2013). EFFECT OF EMPLOYEE WELFARE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENTS MODERATED BY WLOC (WORK CONTROL) IN CV. KEMBANG JAYA. Volume 2.
- Ellitan, L. (2002). Human Resource Management Practices and Sustainable Competitive Advantage. *Journal of Management and Entrepreneurship*, 4 (2), 65-76. <https://doi.org/10.9744/jmk.4.2.pp.65-76>
- Fu, N., Flood, PC, Bosak, J., Morris, T., & O'Regan, P. (2015). How do high performance work systems influence organizational innovation in professional service firms? *Employee Relations*, 37 (2), 209-231. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2013-0155>

- Gardner, TM, Wright, PM, & Moynihan, LM (2011). The impact of motivation, empowerment, and skill-enhancing practices on aggregate voluntary turnover: The mediating effect of collective affective commitment. *Personnel Psychology*, 64 (2), 315–350. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01212.x>
- Gibbons, JD, & Fish, M. (1989). Indonesia's international tourism: a shifting industry in Bali. *International Journal of Hospitality Management*, 8 (1), 63–70. [https://doi.org/10.1016/0278-4319\(89\)90032-7](https://doi.org/10.1016/0278-4319(89)90032-7)
- Grant, AM, Christianson, MK, & Price, RH (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 21 (3), 51–63. <https://doi.org/10.5465/AMP.2007.26421238>
- Hamdollah, R., & Baghaei, P. (2016). Partial least squares structural equation modeling with R. *Practical Assessment, Research and Evaluation*, 21 (1), 1–16. <https://doi.org/10.1108/eb-10-2013-0128>
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Emotional Intelligence, Job Stress and Employee Performance. *Gunadarma Psychology Scientific Journal*, 2 (1), 98942. <https://doi.org/10.35760/psi>
- Imanullah Putra et al, 2018. (2018). Quality or Work Life. 2 (1), 208–214.
- Indrayanti. (2019). Human Resource Management Content and Process on Employee Well-being and Job Performance: A Study in Indonesia Public Sector. April.
- Janssen, O., & Yperen, NW Van. (2004). PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen EMPLOYEES' GOAL ORIENTATIONS, THE QUALITY OF LEADER-MEMBER EXCHANGE, AND THE OUTCOMES OF JOB PERFORMANCE AND JOB SATISFACTION. *Academy of Management Journal*, 47 (3), 368–384.
- Jiang, K., Lepak, DP, Hu, J., & Baer, JC (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55 (6), 1264–1294. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0088>
- Jonge, J De, Bosma, H., Peter, R., & Siegrist, J. (2000). Job strain, e € ort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study. 50, 1317–1327.
- Jyoti, J., & Rani, R. (2015). The impact of bundled high performance human resource practices on intention to leave Mediating role of emotional exhaustion (Vol. 29, Issue 4). <https://doi.org/10.1108/IJEM-07-2014-0099>
- Karami, A. (2013). Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation Case Study: Isfahan Regional Electric Company. 3 (9), 327–338.
- Karami et al. (2013). Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation Case Study: Isfahan Regional Electric Company. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3 (9), 327–338. <https://doi.org/10.6007/ijarv3-i9/215>
- Khan, NR, Awang PhD, M., & Zulkifli

- PhD, CM (2013). ENHANCING HR OUTCOMES THROUGH BEST HR PRACTICES AND ORGANISATIONAL COMMITMENT: A CONCEPTUAL SCHEMA FOR SMEs. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 4 (1), 24–32.
- Khoreva, V., & Wechtler, H. (2018). HR practices and employee performance: the mediating role of well-being. *Employee Relations*, 40 (2), 227–243. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2017-0191>
- Kurniawan, AW (2012). THE LEADERSHIP AND DEVELOPMENT INFLUENCE. 80, 391–408.
- Mirabito, AM, & Berry, LL (2015). You Say You Want a Revolution? Drawing on Social Movement Theory to Motivate Transformative Change. *Journal of Service Research*, 18 (3), 336–350. <https://doi.org/10.1177/1094670515582037>
- Prasad, K., Vaidya, R., Kumar, VA, & Rekha, B. (2016). A Comparative Analysis on the Causes of Occupational Stress among Men and Women Employees and its Effect on Performance at the workplace of Information Technology Sector, Hyderabad. *International Journal of Management Excellence*, 7 (2), 796. <https://doi.org/10.17722/ijme.v7i2.261>
- Ramadhany, M., Habsji, T. Al, & Mukzam, MD (2003). The Influence of Employee Welfare Programs on Employee Morale and Employee Performance (Study of Permanent Employees at the HR Compartment of PT. Petrokimia Gresik). *A review and critique of research on training and organizational-level outcomes*. *Human Resource Management Review*, 17 (3), 251–273. <https://doi.org/10.1016/j.hmr.2007.07.004>
- Sainaghi, R. (2010). Hotel performance: State of the art. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22 (7), 920–952. <https://doi.org/10.1108/0959611011066617>
- Saks, AM (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. June. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Setiyati, EH & R. (2019). Importance of HR planning in organizations. *Esa Unggul University Academics*.
- Setiyati, R., Santosa, LP, Economics, F., Unggul, UE, Science, F., University, K., & Unggul, E. (2018). Management Modeling of Productive and Innovative Human Resources Development with an Information Engineering Approach. 15th of September).
- Smeenk, S., Teelken, C., & Eisinga, R. (2008). An International Comparison of the Effects of HRM Practices and Organizational Commitment on Quality of Job Performances among European University Employees. 323–344. <https://doi.org/10.1057/hep.2008.12>
- Smeenk, S., Teelken, C., Eisinga, R., & Doorewaard, H. (2008). An international comparison of the effects of HRM practices and organizational commitment on quality of job performances among European University employees. *Higher Education Policy*, 21 (3), 323–344. <https://doi.org/10.1057/hep.2008.12>
- Tharencu, P., Saks, AM, & Moore, C. (2007). *Management Review*, 17 (3), 251–273. <https://doi.org/10.1016/j.hmr.2007.07.004>

Wright, TA, Cropanzano, R., & Bonett, DG (2007). The moderating role of positive employee well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (2), 93-104.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.2.93>

Wrzesniewski, A., & Gamst, F. (2002). Wrzesniewski A 2003 = Finding positive meaning in work.

Lampiran 25. Sekilas Biodata Penulis



Muhammad Ambriansyah, dilahirkan di Pekanbaru, 20 Juli 1984. Sebagai anak ketiga dari 4 bersaudara dari pasangan Bapak Syahrul Arifin (alm) dan Ibu Faridah Hanum (alm). Penulis sejak usia Pendidikan Sekolah Dasar sudah dibentuk dan dituntut untuk menjadi pribadi yang mandiri. Penulis pernah menempuh pendidikan di SD Negeri 08 Petang Kpuk, DKI Jakarta, dan melanjutkan ke jenjang MTS Almunawwaroh, Kapuk, Cengkareng, Jakarta Barat, serta SLTA di SMA Al-Huda, Cengkareng, Jakarta Barat. Gelar Sarjana diperoleh Penulis dari Jurusan Hukum di Universitas

Satyagama Jakarta. Penulis sejak duduk di bangku SMP, telah aktif pada kegiatan-kegiatan sekolah khususnya dalam bidang organisasi seperti OSIS dan Pramuka. Sampai dengan kuliah Penulis juga aktif dalam kegiatan kemahasiswaan dan juga akademis seperti menjadi Wakil Ketua UKM Mahasiswa Pencinta, Anggota Senat di fakultas.

Saat ini Penulis bekerja salah satu perusahaan distributor plastic dan bahan kue di PT.Panca Graha Gemilang di departemen Human Resource Management. Keinginan yang tinggi akan dunia manajemen dan penguatan kapasitas organisasi mendorong penulis melanjutkan pendidikannya ke jenjang pasca sarjana pada program studi Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul dan telah menulis tugas akhir dengan Judul: “*PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA DAN KINERJA KARYAWAN: PERAN MEDIASI KESEJAHTERAAN DAN MODERASI PENGHARGAAN*”. Dengan mengucap syukur kepada Allah Subhanahu WaTa’ala, Penulis mengharap agar tulisan/tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak dan kontribusi positif pada bidang keilmuan, khususnya manajemen.