

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan *Work Engagement* Karyawan UKM Susu Kambing Kabupaten Bogor

GP.Ranisa Pranazhira

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen
Institut Pertanian Bogor
Kampus Darmaga Bogor 16680
e-mail: gp.ranisa@gmail.com

Anggraini Sukmawati

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen
Institut Pertanian Bogor
Kampus Darmaga Bogor 16680
e-mail: anggrainism@apps.ipb.ac.id

ABSTRACT

Competition in the provision of quality human resources is increasingly tight, so that the intake of animal protein is very important. One of the animal protein intake is milk. There are two types of milk that cow's milk and goat's milk. Bogor Regency is a region which share a lot of effort cattle and goats milk. In achieving goals and success of SMEs must be considered from various aspects, one is the human resources (HR). Collecting data of this study used questionnaires through validity and reliability test. The sampling method in this research is non probability sampling technique saturated sample or census. The data analysis used Microsoft Excel, SPSS dan SEM PLS. The results showed that job satisfaction and work engagement is affected by competence and compensation. While the work engagement is not influenced by job satisfaction.

Keywords: competence, compensation, job satisfaction, SEM, Small and Medium Enterprises (SMEs) and work engagement

ABSTRAK

Persaingan dalam penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas semakin ketat, maka asupan protein hewani menjadi sangat penting. Salah satu asupan protein hewani adalah susu. Terdapat 2 jenis susu yaitu susu sapi dan susu kambing. Kabupaten Bogor merupakan daerah yang memiliki banyak usaha ternak kambing dan susu kambing. Dalam pencapaian tujuan dan kesuksesan UKM harus diperhatikan dari berbagai aspek, salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). Pengambilan data penelitian ini menggunakan kuesioner yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh atau sensus. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Microsoft Excel*, *SPSS* dan *SEM PLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan *work engagement* dipengaruhi oleh kompetensi dan kompensasi. Sedangkan *work engagement* tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Kata kunci : kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, SEM, Usaha Kecil dan Menengah (UKM) dan *work engagement*

I. Pendahuluan

Menurut Badan Pusat Statistik (2016), Indonesia memiliki jumlah penduduk sebanyak 255.461.700 jiwa pada tahun 2015 dan diproyeksikan akan mencapai 271.066.400 jiwa penduduk pada tahun 2020. Persaingan dalam penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas semakin ketat, maka asupan protein hewani menjadi sangat penting karena merupakan salah satu dasar pembentukan dan pengembangan otak manusia. Menurut Legowo (2002), susu mengandung berbagai jenis zat gizi yang lengkap dengan proporsi seimbang, sehingga susu bermanfaat menunjang pertumbuhan dan kesehatan tubuh baik bagi anak-anak maupun dewasa. Terdapat 2 jenis susu yaitu susu sapi dan susu kambing. Selain susu sapi yang telah umum dikonsumsi oleh masyarakat, terdapat susu kambing yang juga memiliki berbagai manfaat. Susu kambing adalah susu yang diperoleh dengan jalan pemerahan seekor kambing perah atau lebih yang dilakukan secara teratur, terus-menerus, dan hasilnya berupa susu segar murni tanpa dicampur, dikurangi, atau ditambah sesuatu. Jawa Barat menempati peringkat ketiga dalam jumlah kambing perah terbanyak di Pulau Jawa. Jumlah kambing perah di berbagai provinsi di Pulau Jawa terdapat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah kambing perah di berbagai provinsi di Pulau Jawa tahun 2015

Provinsi	Jumlah (ekor)
Jawa Tengah	3,5 juta
Jawa Timur	2,7 juta
Jawa Barat	1,6 juta

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Bogor (2015)

Diketahui dari Tabel 1, bahwa Jawa Barat menempati peringkat ketiga dalam jumlah kambing perah terbanyak di Pulau Jawa pada tahun 2015 sebanyak 1,6 juta ekor. Kabupaten Bogor merupakan salah satu kabupaten yang terletak di Provinsi Jawa Barat. Kabupaten Bogor merupakan daerah yang memiliki banyak usaha kecil dan menengah ternak kambing dan susu kambing. Alasan pemilik UKM susu kambing memilih Kabupaten Bogor sebagai lokasi usahanya adalah suhu di Kabupaten Bogor cukup dingin dengan suhu rata-rata yaitu 26 derajat celsius, lokasinya dekat perkotaan tetapi terdapat banyak padang rumput, memberi kemudahan kepada pemilik UKM susu kambing dalam pemberian pakan bagi kambing karena masih terdapat padang rumput yang luas serta lokasi Kabupaten Bogor yang dekat dengan daerah Jabodetabek sehingga memberi kemudahan para pemilik UKM untuk memasarkan berbagai macam produk olahan susu kambing kepada konsumen di Jabodetabek. Hal ini didukung dengan terus meningkatnya penduduk di Jabodetabek serta pangsa pasar yang menjanjikan bagi setiap produk termasuk susu kambing. Berikut ini adalah penyebaran UKM susu kambing pada berbagai kecamatan di Kabupaten Bogor terdapat pada Tabel 2.

Tabel 2. Produksi Susu Kambing Perah Kabupaten Bogor Tahun 2015

No	Kecamatan	Susu Kambing Perah (Liter)	No	Kecamatan	Susu Kambing Perah (Liter)
1	Ciseeng	0	21	Parungpanjang	0
2	Parung	4.025		Tenjo	1.030
3	Gunung Sindur	0		Cigudeg	9.547
4	Rumpin	7.675		Sukajaya	5.460
5	Pamijahan	4.649		Ciomas	1.154
6	Leuwiliang	11.014		Dramaga	3.868
7	Nanggung	28.361		Tamansari	6.427
8	Cibungbulang	2.278		Ciampea	18.252
9	Leuwisadeng	0		Tenjolaya	1.154
10	Jonggol	2.902		Ciawi	5.804
11	Cariu	9.391		Cisarua	2.340
12	Sukamakmur	6.209		Megamendung	2.434
13	Tanjungsari	2.108		Cijeruk	3.463
14	Cileungsi	0		Caringin	10.265
15	Cibinong	10.046		Cigombong	6.646
16	Kemang	2.215		Babakan Madang	0
17	Rancabungur	967		Sukaraja	0
18	Bojonggede	1.997		Citरेup	2.995
19	Tajurhalang	12.168		Gunung Putri	0
20	Jasinga	187		Klapa Nunggal	156
TOTAL					186.687

Sumber: Buku Data Peternakan Kabupaten Bogor (2015)

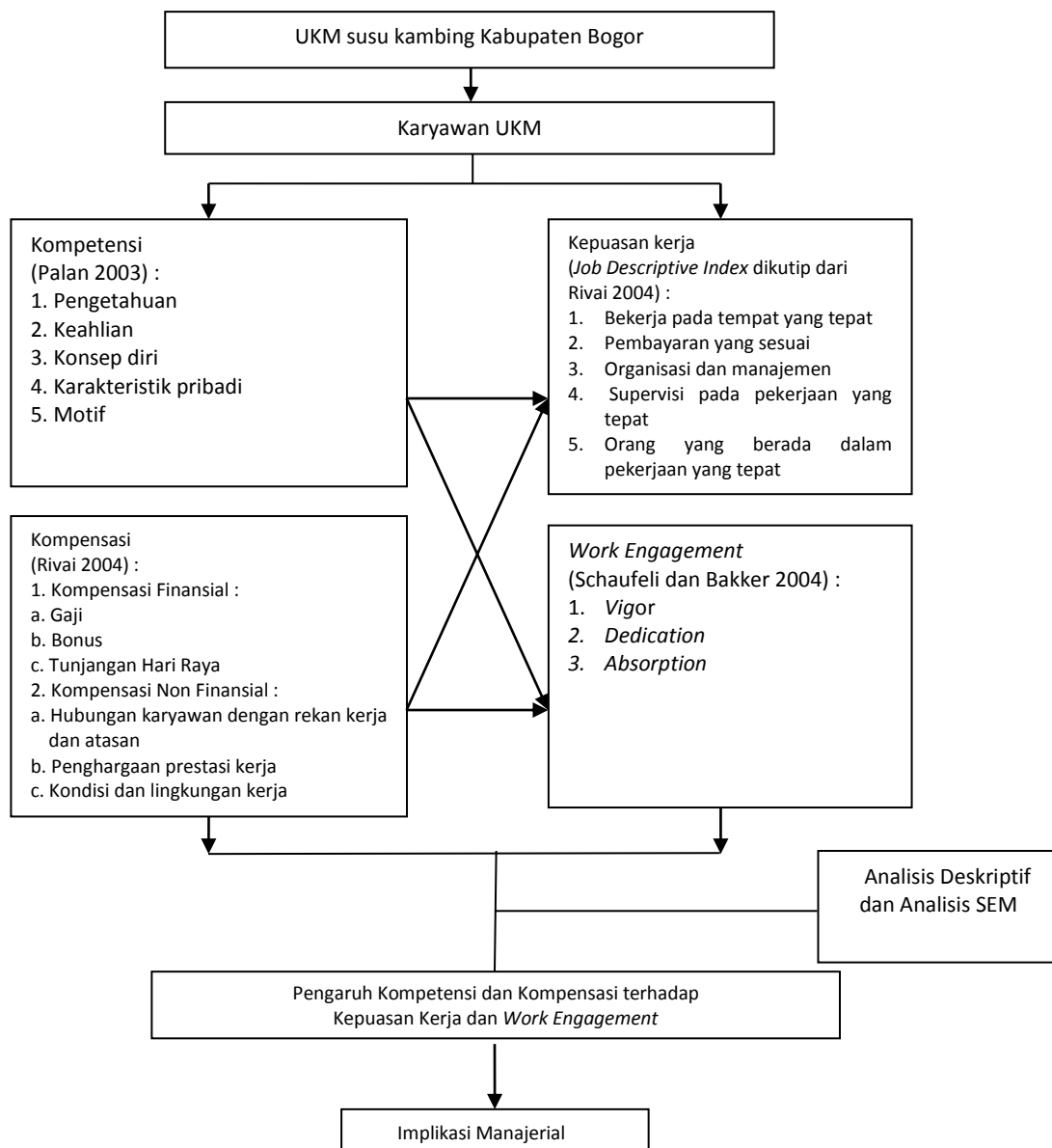
Diketahui dari Tabel 2, bahwa produksi susu kambing perah Kabupaten Bogor pada tahun 2015 sebanyak 186.687 liter. Menurut Sarwono (2012), faktor perawatan dan perlakuan, frekuensi pemerahan dan faktor pakan adalah sebagian faktor yang mempengaruhi produksi susu. Faktor-faktor tersebut dipengaruhi oleh peran dari karyawan UKM dalam merawat kambing perah. Menurut Santosa (2012), dari keseluruhan faktor yang dimiliki usaha, faktor sumberdaya manusia merupakan faktor yang paling potensial untuk memberikan keunggulan kompetitif suatu usaha. Penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi dan pemberian kompensasi yang layak dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan yang mampu menciptakan keterikatan karyawan pada pekerjaannya (*work engagement*) sehingga berdampak terhadap kesuksesan UKM.

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti permasalahan dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan *Work Engagement* Karyawan UKM Susu Kambing Kabupaten Bogor”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui karakteristik karyawan UKM susu kambing Kabupaten Bogor, menganalisis persepsi karyawan dan pengaruh mengenai kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja dan *work engagement* yang ada pada UKM Susu Kambing Kabupaten Bogor.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada UKM susu kambing Kabupaten Bogor yang terdaftar pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bogor tahun 2015. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengambilan data dilakukan selama satu bulan yaitu Mei-Juni 2016. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan pengisian kuesioner oleh responden. Data sekunder diperoleh dari literatur yang relevan baik berupa buku, jurnal maupun data.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan teknik sampel jenuh atau sensus. Data primer yang berupa survey dari kuesioner diolah menggunakan SPSS. Kuesioner yang digunakan menggunakan skala Likert, dibagikan kepada 40 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis SEM PLS. Kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

III. Hasil dan Pembahasan

III.1. Gambaran umum UKM susu kambing Kabupaten Bogor

Usaha kecil dan menengah (UKM) kluster susu kambing Kabupaten Bogor yang dijadikan objek penelitian merupakan UKM susu kambing yang terdaftar dan berada di bawah bimbingan dan arahan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bogor. Beberapa UKM yang menjadi tempat penelitian tersebar di berbagai wilayah di Kabupaten Bogor antara lain di Kecamatan Cibinong, Kecamatan Jonggol, Kecamatan Rumpin, Kecamatan Megamendung, Kecamatan Ciampea dan Kecamatan Cariu. Produk hasil olahan susu kambing yang dihasilkan adalah susu murni, susu pasteurisasi, yogurt, kefir dan sabun susu kambing.

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) yang menjadi objek penelitian terdaftar pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bogor tahun 2015. Umumnya pada UKM susu kambing Kabupaten Bogor terdapat 2-13 karyawan. Terdapat empat posisi pekerjaan pada UKM susu kambing yaitu bagian pekerja kandang, pencari rumput, pengolahan susu dan dokter hewan. Tetapi pada kenyataannya terdapat karyawan lepas yang dapat mengerjakan berbagai pekerjaan jika UKM mendapat kelebihan pesanan. Gaji karyawan UKM susu kambing Kabupaten Bogor adalah Rp 600.000 sampai Rp 2.500.000.

III.2. Analisis deskriptif

Menurut Christiningtyas (2016), analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai suatu data agar data yang tersaji mudah dipahami dan informatif. Responden yang ada dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Karakteristik karyawan dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, unit kerja/bagian, lama bekerja, gaji dan status pernikahan. Karakteristik karyawan UKM susu kambing Kabupaten Bogor dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik responden

Kategori	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	30	75
	Perempuan	10	25
Usia	<20 tahun	3	7
	21-30 tahun	12	30
	31-40 tahun	13	32
	41-50 tahun	7	18
	51-60 tahun	5	13
Pendidikan Terakhir	SD	18	45
	SMP	15	37
	SMA	5	12
	D3	1	3
	S1	1	3
Unit Kerja/Bagian	Penjaga Kandang	20	50
	Pencari Rumput	9	22
	Pengolahan Susu	10	25
	Dokter Hewan	1	3

Lanjutan Tabel 3.

Kategori	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Lama Bekerja	<5 tahun	25	62
	6-10 tahun	12	30
	11-15 tahun	3	8
Gaji	Rp 500.000 - Rp 1.000.000	13	32
	Rp 1.000.001 - Rp 1.500.000	15	37
	Rp 1.500.001 - Rp 2.000.000	11	28
	Rp 2.000.001 - Rp 2.500.000	1	3
Status Pernikahan	Menikah	28	70
	Belum Menikah	9	22
	Janda/duda	3	8

Sumber : Data primer diolah 2016

Tabel 3 menunjukkan bahwa karyawan UKM Susu Kambing Kabupaten Bogor didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 75% sedangkan perempuan sebesar 25%. Karyawan yang bekerja pada UKM Susu Kambing didominasi dengan karyawan dengan rentang usia 31-40 tahun sebesar 32%. Karyawan UKM Susu Kambing didominasi karyawan dengan pendidikan terakhir lulusan SD sebesar 45%. Karyawan UKM Susu Kambing didominasi dengan karyawan yang bekerja pada bagian pekerja kandang sebesar 50%. Karyawan UKM Susu Kambing didominasi dengan karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun sebesar 62%. Karyawan UKM Susu Kambing didominasi dengan karyawan yang memiliki gaji sebesar Rp 1.000.001 - Rp 1.500.000 sebesar 57%.

Persepsi karyawan UKM susu kambing terhadap kompetensi

Diketahui dari Tabel 4, bahwa sebesar 67,5% dari karyawan setuju terhadap pengetahuan pekerjaan yang diberikan atasan dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Maka diharapkan pemilik UKM mampu memberikan pengetahuan tambahan baik berupa pekerjaannya maupun pengetahuan lainnya sehingga kompetensi karyawan akan bertambah. Hal ini berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan *work engagement* karyawan UKM susu kambing Kabupaten Bogor.

Tabel 4. Persepsi karyawan UKM susu kambing terhadap kompetensi

Indikator Kompetensi	Jawaban					Modus	Persentase(%)	Kriteria
	STS	TS	RG	S	SS			
Pengetahuan pekerjaan dari atasan	-	2	5	27	6	27	67,5	Setuju
Pengetahuan bertambah selama bekerja	-	10	5	13	12	13	32,5	Setuju
Pengetahuan mempengaruhi produktifitas	-	-	4	21	15	21	52,5	Setuju

Lanjutan Tabel 4

Indikator Kompetensi	Jawaban					Modus	Persentase(%)	Kriteria
	STS	TS	RG	S	SS			
Terampil dalam bekerja	-	2	7	26	5	26	65	Setuju
Keterampilan mempercepat pekerjaan	-	-	6	19	15	19	47,5	Setuju
Penggunaan sarana dan prasarana dalam bekerja	-	-	2	25	13	25	62,5	Setuju
Perilaku mempengaruhi produktifitas	-	-	4	23	13	23	57,5	Setuju
Hubungan baik antara atasan dan karyawan	-	3	4	23	10	23	57,5	Setuju
Tanggung jawab terhadap pekerjaan	-	-	8	19	13	19	47,5	Setuju
Disiplin dalam bekerja	-	7	7	15	11	15	37,5	Setuju

Sumber : Data primer diolah 2016

Persepsi karyawan UKM susu kambing terhadap kompensasi

Diketahui dari Tabel 5, menunjukkan bahwa sebesar 72,5% dari karyawan setuju terhadap kompensasi non finansial yang diberikan dari UKM berupa perasaan diakui dan dihargai selaras dengan yang diharapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak hanya kompensasi finansial yang penting bagi karyawan tetapi rasa diakui dan dihargai oleh atasan yang merupakan bagian dari kompensasi nonfinansial juga penting bagi karyawan.

Tabel 5. Persepsi karyawan UKM susu kambing terhadap kompensasi

Indikator Kompensasi	Jawaban					Modus	Persentase(%)	Kriteria
	STS	TS	RG	S	SS			
Jumlah gaji sesuai pekerjaan	-	-	15	24	1	24	60	Setuju
Gaji diberikan tepat waktu	-	5	-	24	11	24	60	Setuju
Pemberian bonus atau insentif tepat waktu	-	11	6	21	2	21	52,5	Setuju
Upah sesuai beban kerja	-	5	11	23	1	23	57,5	Setuju
Pemberian uang lembur yang sesuai	-	-	14	25	1	25	62,5	Setuju
THR sesuai kesepakatan	-	-	18	22	-	22	55	Setuju
Pujian dari atasan	-	8	10	21	1	21	52,5	Setuju
Acara kebersamaan di UKM	-	17	6	13	4	17	42,5	Tidak Setuju

Lanjutan Tabel 5.

Indikator Kompensasi	Jawaban					Modus	Persentase (%)	Kriteria
	STS	TS	RG	S	SS			
Perasaan diakui dan dihargai	-	-	-	29	11	29	72,5	Setuju
Perasaan menjadi bagian penting	-	8	5	15	12	15	37,5	Setuju

Sumber : Data primer diolah 2016

Persepsi karyawan UKM susu kambing terhadap kepuasan kerja

Diketahui dari Tabel 6, menunjukkan bahwa sebesar 85% karyawan setuju bahwa lingkungan kerja seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan serta fasilitas ruang kerja dapat mendorong kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah merasa puas terhadap pekerjaannya. Akan tetapi sebesar 52,5% karyawan tidak setuju bahwa tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan pendidikannya. Selanjutnya sebesar 32,5% karyawan ragu atau tidak setuju bahwa melakukan pekerjaannya di UKM untuk mengabdikan. Hal ini dapat dijadikan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 6. Persepsi karyawan UKM susu kambing terhadap kepuasan kerja

Indikator Kepuasan Kerja	Jawaban					Modus	Persentase (%)	Kriteria
	STS	TS	RG	S	SS			
Tugas sesuai keahlian	-	13	7	18	2	18	45	Setuju
Tugas sesuai pengalaman	-	13	14	11	2	14	35	Ragu
Tugas sesuai pendidikan	12	21	6	1	-	21	52,5	Tidak Setuju
Gaji sesuai beban kerja	-	5	13	21	1	21	52,5	Setuju
Gaji sesuai tanggung jawab	-	2	7	30	1	30	75	Setuju
Tugas dilaksanakan dengan tanggung jawab	-	-	6	21	13	21	52,5	Setuju
Lingkungan kerja aman, bersih dan nyaman	-	12	9	18	1	18	45	Setuju
Lingkungan mendorong semangat kerja	-	-	5	34	1	34	85	Setuju
Fasilitas UKM lengkap dan layak pakai	-	1	8	19	12	19	47,5	Setuju
Bekerja karena butuh kerja	1	1	1	29	8	29	72,5	Setuju
Bekerja untuk mengabdikan	-	13	13	11	3	13	32,5	Ragu/ Tidak Setuju
Hubungan komunikasi antara atasan dan karyawan	-	8	7	14	11	14	35	Setuju
Pengembangan diri	-	1	14	19	6	19	47,5	Setuju
Pengembangan jiwa wirausaha	-	-	9	22	9	22	55	Setuju

Sumber : Data primer diolah 2016

Persepsi karyawan UKM susu kambing terhadap *work engagement*

Diketahui dari Tabel 7, menunjukkan bahwa sebesar 57,5% karyawan setuju bahwa memiliki perasaan antusias dalam menjalani pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah merasa keterikatan dengan pekerjaannya karena dengan antusias dalam pekerjaan, karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan rasa tanggung jawab. Akan tetapi, sebanyak 37,5% karyawan setuju bahwa pekerjaan dapat menginspirasi karyawan untuk memiliki usaha yang sama di bidang peternakan memiliki persentase paling sedikit. Sehingga diharapkan pemilik usaha dapat memberikan pengetahuan dan motivasi yang lebih agar karyawan dapat terinspirasi untuk memiliki usaha di bidang peternakan dan semakin merasa terikat dengan pekerjaannya.

Tabel 7. Persepsi karyawan UKM susu kambing terhadap *work engagement*

Indikator <i>Work Engagement</i>	Jawaban					Modus	Persentase(%)	Kriteria
	STS	TS	RG	S	SS			
Semangat dalam bekerja	-	-	8	19	13	19	47,5	Setuju
Perasaan berpengaruh dan diperhitungkan	-	-	7	21	12	21	52,5	Setuju
Perasaan antusias dalam bekerja	-	2	10	23	5	23	57,5	Setuju
Pekerjaan menginspirasi	-	14	9	15	2	15	37,5	Setuju
Perasaan nyaman dalam bekerja	-	4	9	18	9	18	45	Setuju
Produktif dalam bekerja	-	2	6	18	14	18	45	Setuju
Bangga dalam bekerja	-	3	18	15	4	18	45	Setuju
Perasaan cinta dengan pekerjaan	-	4	11	17	8	17	42,5	Setuju
Fokus dalam pekerjaan	-	-	6	21	13	21	52,5	Setuju

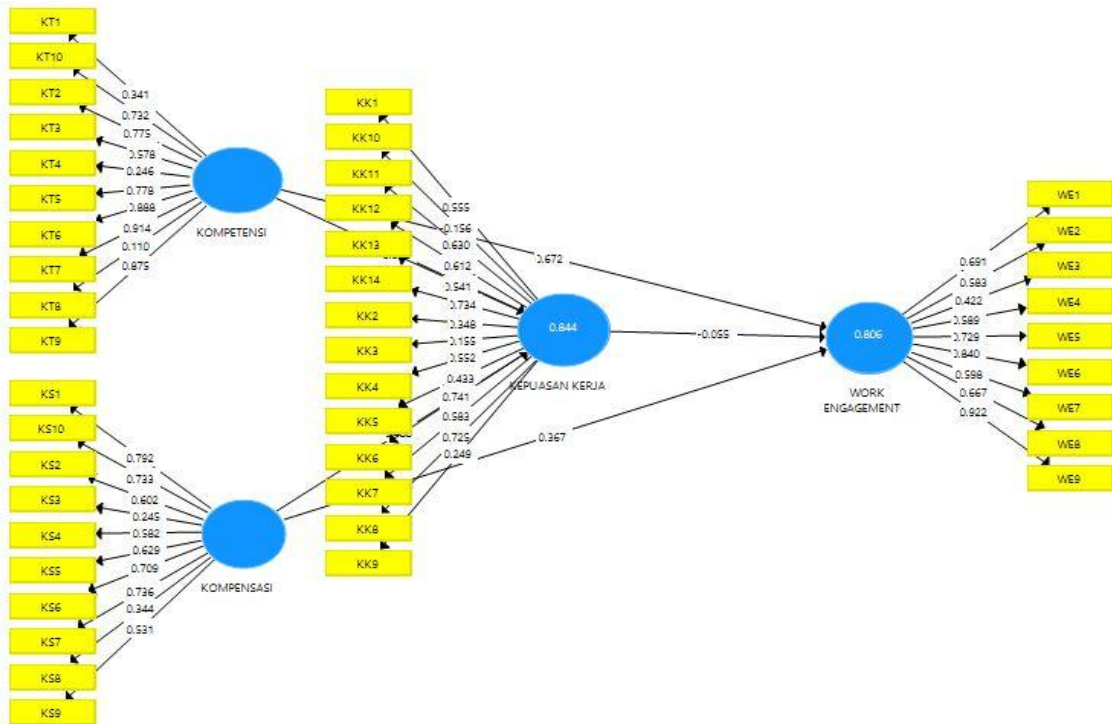
Sumber : Data primer diolah 2016

III.3. Analisis SEM PLS

Analisis SEM dengan menggunakan Partial Least Square digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel laten dan variabel laten dengan indikatornya. Terdapat empat buah variabel laten yaitu kompetensi (KT), kompensasi (KS), kepuasan kerja (KK) dan *work engagement* (WE).

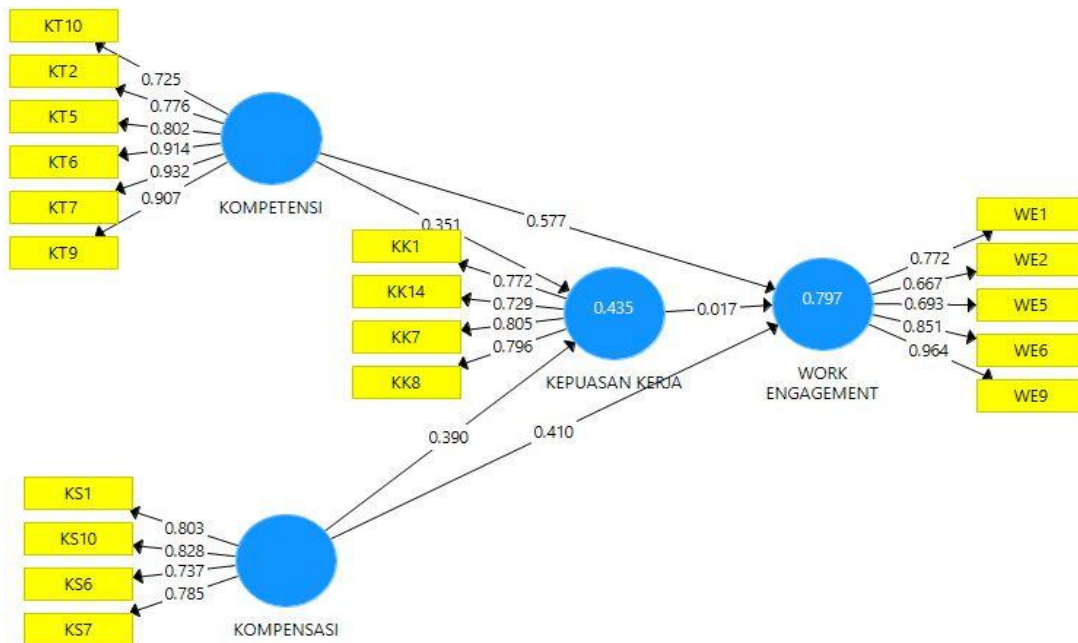
Analisis Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis Model Pengukuran memiliki aturan-aturan yang perlu diperhatikan. Aturan yang biasa digunakan untuk menilai *convergent validity* dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor konstruksinya. Menurut Ghazali (2008) indikator individu dianggap *reliable* jika memiliki nilai korelasi diatas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima serta nilai *Average Variance Extracted*(AVE) harus lebih besar dari 0,6. Berikut adalah hasil *outer model* awal pada Gambar 2.



Gambar 2. Model SEM awal

Berdasarkan aturan tersebut, dari 43 indikator terdapat 24 indikator yang harus direduksi dari model awal penelitian, Setelah reduksi dilakukan, maka hanya menghasilkan 19 indikator. Hasil eliminasi dari *outer model* awal terdapat pada Gambar 3.



Gambar 3. Model SEM hasil modifikasi

Variabel laten kompetensi direfleksikan dominan oleh variabel manifes perilaku karyawan sangat mempengaruhi kinerja atau produktivitas (KT7) sebesar 0,932. Variabel laten kepuasan kerja direfleksikan dominan oleh variabel manifest bekerja dalam lingkungan yang aman, bersih dan nyaman sebesar 0,805. Variabel laten kompensasi direfleksikan dominan oleh variabel manifest karyawan merasa menjadi bagian penting dari UKM pada bagian kompensasi non-finansial (KS10) sebesar 0,828. Variabel laten *work engagement* direfleksikan dominan oleh variabel manifest karyawan fokus dalam mengerjakan pekerjaan (WE9) sebesar 0,964. Nilai AVE dan *Composite Reliability* pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Nilai AVE

Variabel	AVE	Composite Reliability
KEPUASAN KERJA	0,602	0,858
KOMPENSASI	0,622	0,868
KOMPETENSI	0,716	0,938
WORK ENGAGEMENT	0,635	0,895

Sumber : Data primer diolah 2016

Terdapat empat konstruk dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja, kompensasi, kompetensi dan *work engagement*. Nilai AVE semua konstruk lebih dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk sudah valid atau memenuhi *convergent validity*. *Composite Reliability* digunakan untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk. Konstruk dinyatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* diatas 0,7.

Analisis Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

R-square menunjukkan seberapa besar kemampuan konstruk eksogen menjelaskan konstruk endogen. Kepuasan kerja memiliki *R-square* sebesar 0,435 yang berarti bahwa konstruk kompetensi dan kompensasi mampu menjelaskan konstruk kepuasan kerja sebesar 43,5% dan sisanya 56,5% diterangkan oleh konstruk lain yang tidak dirumuskan dalam model, sedangkan *work engagement* memiliki *R-square* sebesar 0,797 yang berarti bahwa kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan konstruk *work engagement* sebesar 79,7% dan sisanya 20,3% diterangkan oleh konstruk lain yang tidak dirumuskan dalam model.

Uji hipotesis dilakukan untuk menjawab persamaan penelitian. Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai *original sample* dan nilai signifikansi T statistik pada *output path coefficient*. Batas untuk menolak atau menerima hipotesis adalah nilai T statistik 1,96, Berikut adalah hasil *path coefficient* pada Tabel 9.

Tabel 9. Path Coefficient

Variabel	Original Sample	T Statistic	Hipotesis
Kompetensi->Work Engagement	0,577	4,452	H1 Diterima
Kompetensi->Kepuasan Kerja	0,351	2,954	H2 Diterima
Kompensasi->Kepuasan Kerja	0,390	2,977	H3 Diterima
Kompensasi->Work Engagement	0,410	2,447	H4 Diterima
Kepuasan Kerja->Work Engagement	0,017	0,175	H5 Ditolak

Sumber : Data primer diolah 2016

Diketahui dari Tabel 9 bahwa H1 diterima, kompetensi berpengaruh terhadap *work engagement*. Menurut Sartika (2013), komitmen organisasi yang tinggi dan *turn over* yang rendah dapat diperoleh dengan memiliki/meningkatkan *work engagement*. Selanjutnya dapat diketahui dari hasil analisis deskriptif mengenai persepsi responden terhadap *work engagement* bahwa sebesar 57,5% karyawan setuju bahwa memiliki perasaan antusias dalam menjalani pekerjaannya. Akan tetapi, sebanyak 37,5% karyawan setuju bahwa pekerjaan dapat menginspirasi karyawan untuk memiliki usaha yang sama di bidang peternakan memiliki persentase paling sedikit. Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis SEM diketahui bahwa indikator dengan nilai terbesar terdapat pada WE9 yaitu fokus dalam pekerjaan.

Diketahui dari Tabel 9 bahwa H2 diterima, kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Rohimah (2013) yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, dapat diketahui dari hasil analisis deskriptif mengenai persepsi responden terhadap kompetensi bahwa 67,5% dari karyawan setuju terhadap pengetahuan pekerjaan yang diberikan atasan dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Di samping itu, berdasarkan hasil analisis SEM diketahui bahwa indikator dengan nilai terbesar terdapat pada KT7 yaitu perilaku mempengaruhi produktifitas.

Diketahui dari Tabel 9 bahwa H3 diterima, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya dapat diketahui dari hasil analisis deskriptif mengenai persepsi responden terhadap kepuasan kerja bahwa sebesar 85% karyawan setuju bahwa lingkungan kerja seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan serta fasilitas ruang kerja dapat mendorong kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah merasa puas terhadap pekerjaannya. Akan tetapi sebesar 52,5% karyawan tidak setuju bahwa tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan pendidikannya. Selanjutnya sebesar 32,5% karyawan ragu atau tidak setuju bahwa melakukan pekerjaannya di UKM untuk mengabdikan. Menurut Tobing (2009), kinerja seseorang akan meningkat ketika kepuasan kerja dari individu berada pada posisi yang tinggi.

Diketahui dari Tabel 9 bahwa H4 diterima, kompensasi berpengaruh terhadap *work engagement*. Hasil ini sesuai dengan penelitian Mauliate (2015) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang berupa pemberian insentif, kenaikan gaji dan pemberian penghargaan dapat menciptakan *work engagement* pada karyawan PT Bank Central Asia KCU Bogor. Selanjutnya, dapat diketahui dari hasil analisis deskriptif mengenai persepsi responden terhadap kompensasi sebesar 72,5% dari karyawan setuju terhadap kompensasi non finansial yang diberikan dari UKM berupa perasaan diakui dan dihargai selaras dengan yang diharapkan.

Diketahui dari Tabel 9 bahwa H5 ditolak, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *work engagement*. Hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif pada persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja sebesar 75% karyawan setuju bahwa bekerja di UKM hanya karena butuh pekerjaan dan 32,5% karyawan ragu atau tidak setuju bahwa melakukan pekerjaannya di UKM untuk mengabdikan. Serta rendahnya persentase persepsi karyawan bahwa pekerjaan menginspirasi yaitu sebesar 37,5%.

III.4. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan UKM susu kambing Kabupaten Bogor, sedangkan yang berpengaruh terhadap *work engagement* meliputi kompetensi dan kompensasi, dikarenakan kepuasan kerja karyawan UKM susu kambing merupakan feedback dari adanya kesesuaian atau ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki karyawan dan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diterima dari UKM sehingga mempengaruhi *work engagement* yang dimiliki karyawan. Tingkat *work engagement* pada karyawan UKM susu kambing Kabupaten Bogor sudah baik tetapi diperlukan evaluasi terhadap kepuasan kerja dan *work engagement* karyawan. Berikut ini adalah rekomendasi upaya meningkatkan kepuasan kerja dan *work engagement* yang dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Rekomendasi upaya peningkatan kepuasan kerja dan *work engagement* karyawan UKM susu kambing Kabupaten Bogor

No	Pihak yang terlibat	Rekomendasi
1	Pemilik UKM sebagai pelaksana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemilik UKM memberikan arahan dan pengetahuan tentang pekerjaan agar pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana dengan baik dan menciptakan karyawan yang terlatih. 2. Menciptakan lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman serta penyediaan fasilitas UKM yang lengkap dan layak pakai agar dapat menciptakan kepuasan kerja pada karyawan. 3. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif seperti hubungan komunikasi yang baik antara atasan terhadap karyawan serta antar sesama karyawan agar meningkatkan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga semakin <i>engage</i> dengan pekerjaannya. 4. Memberikan pengetahuan dan pelatihan bagi karyawan baik berupa pengetahuan mengenai pekerjaan yang dilakukan serta pengetahuan mengenai pekerjaan di bagian lain dan manajerial UKM agar menciptakan jiwa wirausaha karyawan. 5. Pemilik UKM melibatkan karyawan dalam penentuan target produksi susu serta pengambilan keputusan dalam usaha sehingga karyawan merasa berpengaruh, diperhitungkan dan dilibatkan. 6. Mengkaji sistem kompensasi dan melakukan pemberian bonus jika karyawan mencapai atau melebihi target produksi yang ditargetkan untuk meningkatkan produktifitas karyawan. 7. Melakukan <i>job analysis</i> untuk perbaikan <i>job description</i> agar tidak terjadi ambiguitas pekerjaan, Hal ini dilakukan agar karyawan mengetahui tugas dan tanggung jawabnya masing-masing sehingga karyawan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.

Lanjutan Tabel 10

No	Pihak yang terlibat	Rekomendasi
2	Pemerintah sebagai pembuat kebijakan dan fasilitator	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemerintah sebaiknya membantu UKM untuk mengatur aspek manajerialnya agar UKM dapat berkembang sehingga omsetnya meningkat dan dapat memberikan upah yang sesuai dengan Upah minimum Kabupaten/ Kota (UMK). 2. Pemerintah melakukan pelatihan untuk kompetensi dalam bidang peternakan bagi pemilik dan karyawan UKM. 3. Pemerintah memfasilitasi pengurusan sertifikasi halal dan SNI (Standar Nasional Indonesia) bagi berbagai produk UKM susu kambing. 4. Pemerintah membantu dan mendukung dalam aspek pembiayaan UKM susu kambing baik untuk pelatihan dan produksi.

IV. Kesimpulan

Karakteristik karyawan UKM susu kambing Kabupaten Bogor mayoritas pria. Berdasarkan usia mayoritas pada usia 31-40 tahun. Pendidikan terakhir mayoritas adalah lulusan SD. Mayoritas karyawan bekerja pada bagian pekerja kandang dengan mayoritas masa kerja 1-5 tahun. Mayoritas gaji yang diberikan dari UKM sebesar Rp 1.000.001 sampai Rp 1.500.000.

Persepsi karyawan UKM susu kambing Kabupaten Bogor terhadap pelaksanaan sistem kompensasi yang diterapkan pada UKM dan penempatan posisi pekerjaan sesuai dengan kompetensi menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi yang diterapkan sudah baik. Hal ini diketahui dari pernyataan bahwa karyawan setuju bahwa pengetahuan pekerjaan yang diberikan atasan dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan kompensasi non finansial yang diberikan dari UKM berupa perasaan diakui dan dihargai selaras dengan yang diharapkan.

Persepsi karyawan UKM susu kambing Kabupaten Bogor terhadap kepuasan kerja dan *work engagement* menunjukkan bahwa karyawan setuju bahwa karyawan telah mengerjakan pekerjaan dengan tanggung jawab sehingga menciptakan kepuasan kerja dan keterikatan kerja (*work engagement*) sehingga sudah diterapkan dengan baik. Hal ini diketahui dari pernyataan bahwa karyawan setuju bahwa lingkungan kerja seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan serta fasilitas ruang kerja dapat mendorong kepuasan kerja karyawan dalam bekerja serta memiliki perasaan antusias dalam menjalani pekerjaannya.

Kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan *work engagement* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang terdiri dari keahlian, pengetahuan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif yang dimiliki karyawan serta kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial baik berupa gaji, insentif, THR dan pujian dari atasan yang diterima karyawan UKM Susu Kambing Kabupaten Bogor sebagai balas jasa yang diberikan UKM menjadi salah satu cara UKM untuk meningkatkan kepuasan kerja dan *work engagement* karyawan

Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *work engagement*

pada karyawan sehingga mengakibatkan masa kerja yang pendek dan *turn over* karyawan yang tinggi. Menurut Ayu (2015), tingkat *turn over* yang tinggi secara signifikan memperlihatkan rendahnya tingkat *work engagement*.

V. Daftar Pustaka

- Ayu RD, Syamsul M, Sukmawati A. 2015. Pengaruh Job Demands, Job Resources dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*.1(1):14-20.
- [BPS] Badan Pusat Statistik. 2016. Proyeksi Penduduk menurut Provinsi, 2010-2035 [internet] [diakses 2016 September 8]. Tersedia pada: <https://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/1274>.
- Christiningtyas.2016. Analisis Aspek Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Bogor [skripsi]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- [Distan Bogor] Dinas Pertanian Kota Bogor. 2015. Populasi Ternak Kota Bogor 2015. Bogor (ID): Dinas Pertanian Kota Bogor.
- Ghozali. 2008. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang (ID): Badan Penerbit-Undip.
- Legowo A. 2002. Peranan Yogurt sebagai Makanan Fungsional. *Jurnal Pengembangan Peternakan Tropis*.27(3):142-150.
- Mauliate E. 2015. Analisis Strategi Kompensasi Terhadap Employee Engagement PT Bank Central Asia KCU Bogor [skripsi]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Palan. 2003. *Competency Management-A Practitioner's Guide*. Kuala Lumpur: Percetakan Suma.
- Rivai.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta (ID): PT. RajaGrafindo Persada.
- Rohimah. 2013. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang [tesis]. Jakarta (ID):Universitas Esa Unggul.
- Santosa. 2012. Memahami dan Mendorong Terciptanya Employee Engagement dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen*. 11(2):207-213.
- Sartika D. 2013.Pengaruh Work Engagement terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention.*Jurnal ilmiah Universitas Bakrie*.2(1).
- Sarwono B. 2012. *Beternak Kambing Unggul*. Jakarta (ID): Penebar Swadaya.
- Schaufeli, Bakker. 2004. *Job Demands, Job Resources and Their Relationship with Burnout and Engagement: a multi-sample study*. Journal of Organizational Behavior. 25:293-315.
- Tobing. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.11(1):31-37.