

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
PERNYATAAN.....	ii
<i>ABSTRACT</i>	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.4.1 Pengembangan Ilmu.....	13
1.4.2 Terapan Ilmu	14
1.5 Tempat dan Jadwal Penelitian	14
1.5.1 Tempat Penelitian.....	14
1.5.2 Jadwal Penelitian.....	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	15
2.1 Kajian Pustaka.....	15
2.1.1 <i>Employee Engagement</i>	15
2.1.1.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i>	15
2.1.1.2 Manfaat <i>Employee Engagement</i>	17

2.1.1.3 Tujuan Employee Engagement.....	18
2.1.1.4 Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	19
2.1.1.5 Indikator <i>Employee Engagement</i>	21
2.1.2 <i>Emotional Intelligent</i>	22
2.1.2.1 Pengertian <i>Emotional Intelligent</i>	23
2.1.2.2 Manfaat <i>Emotional Intelligent</i>	24
2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi <i>Emotional Intelligent</i>	25
2.1.2.4 Tujuan <i>Emotional Intelligent</i>	26
2.1.2.5 Indikator <i>Emotional Intelligent</i>	27
2.1.3 <i>Financial Satisfaction</i>	28
2.1.3.1 Pengertian <i>Financial Satisfaction</i>	29
2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi <i>Financial Satisfaction</i>	30
2.1.3.3 Manfaat <i>Financial Satisfaction</i>	32
2.1.3.4 Tujuan <i>Financial Satisfaction</i>	33
2.1.3.5 Indikator <i>Financial Satisfaction</i>	34
2.1.4 Budaya Organisasi	35
2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	35
2.1.4.2 Manfaat Budaya Organisasi	37
2.1.4.3 Tujuan Budaya Organisasi.....	38
2.1.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi .	39
2.1.4.5 Indikator Budaya Organisasi	40

2.1.5 <i>Job Performance</i>	41
2.1.5.1 Pengertian <i>Job Performance</i>	42
2.1.5.2 Manfaat <i>Job Performance</i>	43
2.1.5.3 Tujuan <i>Job Performance</i>	44
2.1.5.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Performance</i>	44
2.1.5.4 Indikator <i>Job Performance</i>	46
2.1.6 Penelitian Terdahulu	47
2.2 Kerangka Pemikiran	60
2.3 Hipotesis	69
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	70
3.1 Objek Penelitian.....	70
3.1.1 Gambaran Umum Kabupaten Tasikmalaya	70
3.2 Metode Penelitian	73
3.2.1 Operasionalisasi Variabel.....	74
3.2.2 Populasi dan Sampel	78
3.2.2.1 Populasi	78
3.2.2.2 Sampel	79
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data	82
3.2.3.1 Skala Pengukuran	82
3.2.4 Teknik Analisis Data	84
3.2.4.1 Analisis Deskriptif.....	85
3.2.4.2 Analisis Verifikatif.....	85
3.2.4.3 Uji Asumsi Klasik	85

3.2.4.3.1 Uji Normalitas	85
3.2.4.3.2 Uji Heterokedastitas	86
3.2.4.3.3 Uji Autokorelasi.....	86
3.2.4.4 Partial Least Square.....	87
3.2.4.5 Estimasi Model dalam PLS-SEM	88
3.2.4.6 Model Pengukuran dan Model Struktural	89
3.2.4.7 Analisis SEM Dengan Efek Moderasi.....	95
3.2.4.8 Evaluasi Kebaikan dan Kecocokan Model.....	99
3.2.4.9 Interaksi Variabel Moderasi.....	100
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	102
4.1 Hasil Penelitian	102
4.1.1 Hasil Analisis Deskriptif.....	102
4.1.1.1 Employee Engagement PNS Lingkup Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya	103
4.1.1.2 <i>Emotional Intelligent</i> PNS Lingkup Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya.....	113
4.1.1.3 <i>Financial Satisfaction</i> PNS Lingkup Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya.....	124
4.1.1.4 Budaya Organisasi PNS Lingkup Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya.....	134
4.1.1.5 <i>Job Performance</i> PNS Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya.....	144
4.1.2 Hasil Analisis Verifikatif.....	154
4.2 Pembahasan	171

4.2.1	Kondisi <i>Employee Engagement</i> , <i>Emotional Intelligent</i> , <i>Financial Satisfaction</i> , Budaya Organisasi, dan <i>Job Performance</i> PNS lingkup Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.....	171
4.2.1.1	Kondisi <i>Employee Engagement</i> PNS Lingkup Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya	171
4.2.1.2	Kondisi <i>Emotional Intelligence</i> PNS Lingkup Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya	174
4.2.1.3	Kondisi <i>Financial Satisfaction</i> PNS Lingkup Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya	176
4.2.1.4	Kondisi Budaya Organisasi PNS Lingkup Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.....	179
4.2.1.5	Kondisi <i>Job Performance</i> PNS Lingkup Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya	182
4.2.2	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> , <i>Emotional Intelligent</i> , dan <i>Financial Satisfaction</i> Secara Parsial terhadap <i>Job Performance</i> pada PNS Lingkup Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya	184
4.2.2.1	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Job Performance</i> Pada PNS Lingkup Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.....	185
4.2.2.2	Pengaruh <i>Emotional Intelligent</i> Terhadap <i>Job Performance</i> Pada PNS Lingkup Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.....	186
4.2.2.3	Pengaruh <i>Financial Satisfaction</i> Terhadap <i>Job Performance</i> Pada PNS Lingkup Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.....	187

4.2.2.4	Pengaruh Budaya Organisasi dalam Memoderasi <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Job Performance</i> Pada PNS Lingkup Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.....	188
4.2.2.5	Pengaruh Budaya Organisasi dalam Memoderasi <i>Emotional Intelligent</i> Terhadap <i>Job Performance</i> Pada PNS Lingkup Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.....	189
4.2.2.6	Pengaruh Budaya Organisasi dalam Memoderasi <i>Financial Satisfaction</i> Terhadap <i>Job Performance</i> Pada PNS Lingkup Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.....	190
4.2.3	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> , <i>Emotional Intelligent</i> , dan <i>Financial Satisfaction</i> Secara Simultan Terhadap <i>Job</i> <i>Performance</i> pada PNS lingkup Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya	192
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		193
5.1	Simpulan	193
5.2	Saran	194
DAFTAR PUSTAKA.....		196

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.1	Data <i>Employee Engagement</i> di Beberapa Negara Kawasan Asia Tenggara	2
1.2	Nilai Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP-ASN) Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2023	9
2.1	Penelitian Terdahulu.....	47
3.1	Tugas Masing-Masing Perangkat Daerah	71
3.2	Operasionalisasi Variabel	76
3.3	Populasi Dan Ukuran Sampel	81
3.4	Formasi Nilai, Notasi, dan Predikat masing-masing pilihan jawaban untuk pernyataan Positif	83
3.5	Formasi Nilai, Notasi, dan Predikat masing-masing pilihan jawaban untuk pernyataan Negatif.....	83
4.1	Interprestasi Skor Tiap Pernyataan.....	103
4.2	Data Hasil Tanggapan Pada Pernyataan "Memiliki energi yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas sebagai PNS"	104
4.3	Data Hasil pada Pernyataan "Antusias dalam menyelesaikan pekerjaan”.....	105
4.4	Data hasil pada Pernyataan "Merasa Tidak lelah dan lesu ketika memikirkan pekerjaan”	106
4.5	Data Hasil pada Pernyataan “Memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan”	107
4.6	Data Hasil Pada Pernyataan "Merasa ragu dengan kontribusi dalam memberikan pelayanan”	108
4.7	Data Hasil Pada Pernyataan "Merasa bangga dengan pekerjaan sekarang"	109
4.8	Data Hasil pada Pernyataan "Pekerjaan Sebagai PNS memberikan Kepuasan mendalam".....	110

4.9	Data Hasil Pada Pernyataan "Pekerjaan yang dilakukan sangat menarik sehingga fokus dala waktu yang lama"	111
4.10	Data Hasil Pada Pernyataan "Waktu Cepat berlalu ketika mengerjakan Tugas"	112
4.11	Data Hasil Pada pernyataan "Sangat Konsentrasi dalam Pekerjaan"	113
4.12	Data Hasil pada pernyataan "Menyadari bahwa emosi dapat memengaruhi kinerja"	114
4.13	Data Hasil pada pernyataan "Mampu Mengatasi Stres dalam Pengambilan Keputusan"	115
4.14	Data Hasil pada Pernyataan "Mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan atau prosedur kerja"	116
4.15	Data Hasil Pada Pernyataan "Mampu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan diri dalam bekerja"	117
4.16	Data Hasil pada Pernyataan "Tetap tenang dan terkendali meskipun dalam keadaan sulit di tempat kerja"	118
4.17	Data Hasil ada Pernyataan "Memiliki dorongan kuat untuk mencapai target kerja"	119
4.18	Hasil Data pada Pernyataan "Memiliki Inisiatif untuk Mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensi"	120
4.19	Data Hasil pada Pernyataan "Dapat merespon baik emosi dan kondisi orang lain di tempat kerja"	121
4.20	Data Hasil Pada Pernyataan "Mampu membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja"	122
4.21	Hasil Data pada Pernyataan "Tetap bersikap profesional meskipun menghadapi konflik atau tekanan kerja"	123
4.22	Data Hasil Pada pernyataan "Mencatat dan Mengelola Pemasukan serta pengeluaran keuangan dengan baik"	125
4.23	Hasil Data Pada Pernyataan "Rutin Investasi dan Menabung untuk masa depan"	126
4.24	Data Hasil Pada pernyataan "Percaya Bahwa pengelolaan keuangan yang baik dan cerdas meningkatkan kesejahteraan....."	127

4.25	Data Hasil Pada Pernyataan "Merasa penting untuk memiliki perencanaan keuangan yang baik"	128
4.26	Hasil data pada Pernyataan "Mengutamakan kebutuhan dibandingkan keinginan dalam pengeluaran keuangan"	129
4.27	Hasil Data pada Pernyataan "Nyaman dengan keputusan keuangan yang dilakukan"	130
4.28	Hasil Data pada Pernyataan "Memahami konsep dasar pengelolaan keuangan pribadi"	131
4.29	Hasil Data pada pernyataan "Pentingnya investasi dan bagaimana cara melakukannya"	132
4.30	Hasil Data Pada Pernyataan "Memahami risiko dan manfaat dari berbagai instrumen keuangan"	133
4.31	Data Hasil pada Pernyataan "Pentingnya dana darurat dan menyiapkannya"	134
4.32	Hasil Data pada Pernyataan "Memahami Organisasi memiliki aturan dan prosedur yang jelas untuk setiap pekerjaan"	135
4.33	Hasil data pada pernyataan "Organisasi melakukan evaluasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan"	136
4.34	Hasil Data pada pernyataan "Didorong berpikir Fleksibel dalam menghadapi tantangan kerja"	137
4.35	Hasil Data pada Pernyataan "Dorongan inisiatif dalam melakukan inovasi"	138
4.36	Hasil data Pada Pernyataan "Merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan dalam pekerjaan"	139
4.37	Hasil data pada Pernyataan "Organisasi Sangat menekankan pentingnya menghargai penerima layanan"	140
4.38	Hasil Data pada Pernyataan "Organisasi mengutamakan standar kualitas dalam pelayanan"	141
4.39	Hasil Data pada Pernyataan "Memberikan layanan terbaik sesuai dengan standar yang ditetapkan"	142
4.40	Hasil Data pada Pernyataan "Memiliki kesempatan menyampaikan ide dan pendapat dalam tim"	143

4.41	Hasil data pada Pernyataan "Menyelesaikan permasalahan yang muncul dengan baik"	144
4.42	Hasil data pada Pernyataan "Menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas tinggi"	145
4.43	Hasil Data pada Pernyataan "Memperhatikan detail dalam menyelesaikan tugas pekerjaan"	146
4.44	Data Hasil pada Pernyataan "Menyesuaikan jumlah pekerjaan yang diterima dengan baik"	147
4.45	Hasil Data pada Pernyataan "Melampaui target jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan untuk saya"	148
4.46	Hasil Data pada Pernyataan "Menyelesaikan banyak tugas sesuai dengan target yang sudah ditetapkan"	149
4.47	Hasil Data pada Pernyataan "Menyelesaikan Pekerjaan sesuai	150
4.48	Hasil Data pada Pernyataan "Menyesuaikan strategi kerja jika menghadapi kendala dalam pekerjaan"	151
4.49	Hasil Data pada Pernyataan "Kurang mampu mengidentifikasi dan mengatasi hambatan dalam pekerjaan dengan cepat"	152
4.50	Hasil Data pada Pernyataan "Menyelesaikan Pekerjaan dengan penuh dedikasi"	153
4.51	Hasil Data pada Pernyataan "Memberikan yang terbaik meskipun menghadapi tantangan di tempat kerja"	154
4. 52	<i>Fornell-Lacker Criterion</i>	159
4. 53	Uji Reliabilitas	161
4. 54	<i>Inner Variance Inflation Factor (VIF)</i>	162
4. 55	<i>Path Coefficients</i>	163
4. 56	Nilai <i>F Square</i>	165
4. 57	Hasil Uji Nilai <i>R Square</i>	167
4. 58	<i>Q Square Predict</i>	168
4. 59	<i>Indeks Godness of Fit</i>	169
4. 60	Rentang Skala Variabel <i>Employee Engagement</i>	172

4. 61	Rekapitulasi Skor <i>Employee Engagement</i> PNS Kabupaten Tasikmalaya.....	172
4. 62	Rentang Skala Variabel <i>Emotional Intelligent</i>	174
4. 63	Rekapitulasi Skor <i>Emotional Intelligence</i> PNS Kabupaten Tasikmalaya.....	175
4. 64	Rentang Skala Variabel <i>Financial Satisfaction</i>	177
4. 65	Rekapitulasi Skor <i>Financial Satisfaction</i> PNS Kabupaten Tasikmalaya.....	177
4. 66	Rentang Skala Variabel Budaya Organisasi	180
4. 67	Rekapitulasi Skor Budaya Organisasi PNS Kabupaten Tasikmalaya.....	180
4. 68	Rentang Skala Variabel <i>Job Performance</i>	182
4. 69	Rekapitulasi Skor <i>Job Performance</i> PNS Kabupaten Tasikmalaya.....	183

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.1	Persentase Predikat Kinerja Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah se-Priangan Timur	8
1.2	Grafik Nilai BerAKHLAK Lingkup Perangkat Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2024	11
2.1	Kerangka Pemikiran.....	68
3.1	Model Persamaan Struktural Penelitian.....	89
3.2	Tahapan Analisis Penggunaan PLS-SEM	97
4.1	Struktur Hubungan Seluruh Variabel Penelitian	155

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1	Jadwal Penelitian	202
2	Kuesioner.....	203
3	Data Ordinal	209
4	Output Smartpls	249
5	Uji Asumsi Klasik.....	253