



**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. MIDI UTAMA INDONESIA
TBK BRANCH MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**YANTI SITANGGANG
1615310989**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : YANTI SITANGGANG
NPM : 1615310989
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. MIDI
UTAMA INDONESIA TBK BRANCH MEDAN

MEDAN, APRIL 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : YANTI SITANGGANG
NPM : 1615310989
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. MIDI
UTAMA INDONESIA TBK BRANCH MEDAN

MEDAN, APRIL 2020



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA - II

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)

ANGGOTA - I

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

ANGGOTA - III

(Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA-IV

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : YANTI SITANGGANG
NPM : 1615310989
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. MIDI UTAMA INDONESIA TBK BRANCH MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



(Yanti Sitanggang)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yanti Sitanggang
Tempat/Tanggal lahir : Porsea, 06 Oktober 1996
NPM : 1615310989
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl, sm raja no. 71 Porsea

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, April 2020

Yang membuat pernyataan



(Yanti Sitanggang)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Emi Wakhyuni, S.E., M.Ci
Nama Mahasiswa : Yanti Sitanggang
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1615310989
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Employee engagement sebagai variabel intervening pada PT. Mudi Utama Indonesia Tbk. Branch Medan.

Tanggal	Pembahasan Materi	Baraf	Keterangan
09/09-2020	Perbaikan Penulisan / Penggunaan Alphabet atau angka pada isi Skripsi kesimpulan Perbaikan Saran sesuai kesimpulan.		
14/09-2020	Acc Sidang Meja hijau		

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh :

Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

Emi Wakhyuni, S.E., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp. (061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing II : Rindi Andira, S.E., M.M.
 Nama Mahasiswa : Yanti Situngkir
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 105.310.909
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 yang Employed pada unit usaha di area industri
 pada PT. M. di Utama Indonesia Tbk. Branch
 Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
13/4 20	perbaikan GYO Bab I-V perbaikan Daftar Pustaka perbaikan paragraf. - perbaikan penulisan Daftar Pustaka - kesempurnaan dan scan		
18/4 20	perbaikan GYO Bab I-V		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan



Dosen Pembimbing II

Rindi Andira, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing II : Rindi Andika, SE, MM
 Nama Mahasiswa : Yeni Sitanggang
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 1615310209
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Proposal : Penyamin kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening pada PT. Madi Utama Indonesia Tbk. Branch Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
25/2 ²⁰	Bab I II } III } <u>Penulisan paragraf</u> <u>- Daftar Isi</u>		
	ACC Samprom.		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan



Dosen Pembimbing II

Rindi Andika, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fc@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing I : Emi Wakhayuni, S.E., M.Si
 Nama Mahasiswa : Yanti Sitampiang
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 1615310989
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Proposal : Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening pada PT. Miti Utama Indonesia Tbk Branch Mdn

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
07/02/2020	BAB I Data Pra Survei Judul		
17/02-2020	Penulisan BAB II		
20/02-2020	BAB III Daftar Pustaka & URL		
20/02-2020	kuesioner Jurnal Internasional		
22/2/2020	Ace Sempu		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan



Dosen Pembimbing I

Emi Wakhayuni, S.E., M.Si

Permohonan Meja Hijau

Medan, 19 September 2020
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : YANTI SITANGGANG
 Tempat/Tgl. Lahir : Porsea / 06 Oktober 1996
 Nama Orang Tua : SAUT SITANGGANG
 N.I.S.I. : 1615310989
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082160681210
 Alamat : Jl pasar 7, gg kantil 1. Pd bulan Medan

Saya bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Medan, selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Tertampir surat keterangan bebas laboratorium
- Tertampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Tertampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Tertampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Tertampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Periode Wisuda Ke : **65**

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Surya Nita, S.H., M.Hum.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



YANTI SITANGGANG
 1615310989

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

Plagiarism Detector v. 1731 - Originality Report

Analyzed document: 21/04/2020 14.57.03

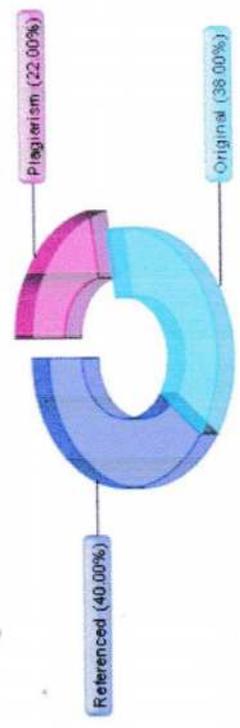
"YANTI SITANGGANG_1615310989_MANAJEMEN.docx"

Check Type: Internet - via Google and Bing

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi



Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrite Detected Language: Indonesian

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi **Covid-19** sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 1945/PERP/BP/2020

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan dengan nama saudara/i:

Nama : YANTI SITANGGANG
N.P.M. : 1615310989
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Perhitungannya terhitung sejak tanggal 14 Mei 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 14 Mei 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,


Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Ace Jhd PBT
5/9 20



Ace Jhd Wex
Emih

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. MIDI UTAMA INDONESIA
TBK BRANCH MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**YANTI SITANGGANG
1615310989**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1079 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : YANTI SITANGGANG
 Tempat/Tgl. Lahir : PORSEA / 06 Oktober 1996
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310989
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 126 SKS, IPK 3.59
 Nomor Hp : 082160581210
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Employee Engagement pada Karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement sebagai variabel Intervening pada Pt. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan.

*Coret Yang Tidak Perlu

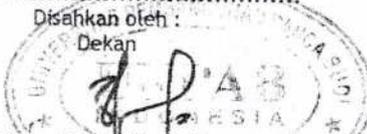
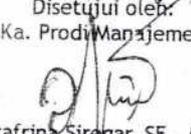

 Rektor I,
 (R. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

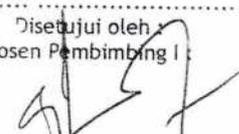
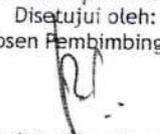
Medan, 27 Juli 2019

Pemohon,


 (Yanti Sitanggang)

A

Tanggal : Disahkan oleh : Dekan  (Dr. Surya Mita, S.H., M.Hum.)
Tanggal : Disetujui oleh : Ka. Prodi Manajemen  (Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal : Disetujui oleh : Dosen Pembimbing I :  (Emi Wakhuni, SE., M.Si)
Tanggal : Disetujui oleh : Dosen Pembimbing II :  (Rindi Andika, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan. Apakah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis jalur. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan, dimana $t_{hitung} 9,354 > t_{tabel} 1,999$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan, dimana $t_{hitung} 4,831 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikan $0,009 < 0,05$. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan, dimana $t_{hitung} 5,238 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan, dimana besarnya pengaruh langsung adalah 0,180, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,768 \times 0,679 = 0,521$ atau total pengaruh kepuasan kerja ke kinerja karyawan $= 0,180 + (0,768 \times 0,679) = 0,701$.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Research analysis aims to determine whether job satisfaction has a positive and significant effect on employee engagement at PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan. Does job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance in PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan. Does employee engagement have a positive and significant effect on employee performance in PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan. Does job satisfaction directly affect employee performance through employee engagement as an intervening variable on the employees of PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan. The data analysis technique used is the associative method with the help of SPSS version 16.0. This research uses path analysis. The sample in this study were 63 respondents. Retrieval of primary data using a questionnaire. The results showed that job satisfaction had a positive and significant effect on employee engagement at PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan, where $t_{count} 9,354 > t_{table} 1,999$ and significant $0,000 < 0,05$. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance in PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan, where $t_{count} 4,831 > t_{table} 2,000$ and significant $0,009 < 0,05$. Employee engagement has a positive and significant effect on employee performance in PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan, where $t_{count} 5,238 > t_{table} 2,000$ and significant $0,000 < 0,05$. Job satisfaction directly affects employee performance through employee engagement as an intervening variable in PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan, where the magnitude of direct influence is 0.180, while the magnitude of indirect effect must be calculated by multiplying the indirect coefficient of $0.768 \times 0.679 = 0.521$ or the total effect of job satisfaction to employee performance = $0.180 + (0.768 \times 0.679) = .701$.

Keywords : Job Satisfaction, Employee Engagement and Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	9
1. Kinerja Karyawan	9
a. Pengertian Kinerja	9
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	10
c. Penilaian Kinerja	11
d. Manfaat Penilaian Kinerja	12
e. Metode Penilaian Kinerja	14
f. Indikator Kinerja	16
2. <i>Employee Engagement</i>	17
a. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	17
b. Ciri-Ciri <i>Employee Engagement</i>	19
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	19
d. Indikator <i>Employee Engagement</i>	21
3. Kepuasan Kerja.....	23
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	23
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	24
c. Komponen Kepuasan Kerja	26
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	27
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Konseptual.....	29
D. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33

	C. Definisi Operasional Variabel	34
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	35
	E. Teknik Pengumpulan Data	37
	F. Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian.....	44
	1. Deskripsi Objek Penelitian	44
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	46
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	51
	4. Deskripsi Variabel Penelitian	52
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	71
	6. Pengujian Asumsi Klasik.....	75
	7. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	79
	8. Analisis Jalur.....	82
	9. Uji Mediasi	84
	B. Pembahasan	84
	1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i>	84
	2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	84
	3. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	85
	4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan <i>Employee Engagement</i> Sebagai Variabel Intervening.....	86
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	87
	B. Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Kepuasan Kerja pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan	2
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai <i>Employee Engagement</i> pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan	3
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya	28
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	33
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	34
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert.....	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 4.5 Pernyataan X.1	53
Tabel 4.6 Pernyataan X.2	53
Tabel 4.7 Pernyataan X.3	54
Tabel 4.8 Pernyataan X.4	54
Tabel 4.9 Pernyataan X.5	55
Tabel 4.10 Pernyataan X.6	55
Tabel 4.11 Pernyataan X.7	56
Tabel 4.12 Pernyataan X.8	57
Tabel 4.13 Pernyataan X.9	57
Tabel 4.14 Pernyataan X.10	58
Tabel 4.15 Pernyataan X.11	58
Tabel 4.16 Pernyataan Z.1	59
Tabel 4.17 Pernyataan Z.2.....	60
Tabel 4.18 Pernyataan Z.3	60
Tabel 4.19 Pernyataan Z.4.....	61
Tabel 4.20 Pernyataan Z.5	61
Tabel 4.21 Pernyataan Z.6.....	62

Tabel 4.22	Pernyataan Z.7.....	62
Tabel 4.23	Pernyataan Z.8.....	63
Tabel 4.24	Pernyataan Z.9.....	63
Tabel 4.25	Pernyataan Z.10.....	64
Tabel 4.26	Pernyataan Z.11.....	64
Tabel 4.27	Pernyataan Y.1.....	65
Tabel 4.28	Pernyataan Y.2.....	66
Tabel 4.29	Pernyataan Y.3.....	66
Tabel 4.30	Pernyataan Y.4.....	67
Tabel 4.31	Pernyataan Y.5.....	67
Tabel 4.32	Pernyataan Y.6.....	68
Tabel 4.33	Pernyataan Y.7.....	68
Tabel 4.34	Pernyataan Y.8.....	69
Tabel 4.35	Pernyataan Y.9.....	70
Tabel 4.36	Pernyataan Y.10.....	70
Tabel 4.37	Pernyataan Y.11.....	71
Tabel 4.38	Uji Validitas X (Kepuasan Kerja).....	72
Tabel 4.39	Uji Validitas Z (<i>Employee Engagement</i>).....	72
Tabel 4.40	Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan).....	73
Tabel 4.41	Uji Reliabilitas X (Kepuasan Kerja).....	74
Tabel 4.42	Uji Reliabilitas Z (<i>Employee Engagement</i>).....	74
Tabel 4.43	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan).....	74
Tabel 4.44	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	77
Tabel 4.45	Uji Multikolinearitas.....	78
Tabel 4.46	Uji Simultan.....	79
Tabel 4.47	Uji Parsial <i>Employee Engagement</i>	80
Tabel 4.48	Uji Parsial Kinerja Karyawan.....	81
Tabel 4.49	Uji Determinasi.....	81
Tabel 4.50	Analisis Jalur Persamaan I.....	82
Tabel 4.51	Analisis Jalur Persamaan II.....	83

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Medan	47
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	75
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas.....	76
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	78
Gambar 4.5 Analisis Jalur	83

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Medan”**.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Rindi Andika, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Saut Sitanggang dan Ibunda Tumour Napitupulu serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku Adelina Napitupulu (Maktua), Wilson Napitupulu (Tulang), Lisyia Sitorus (Kakak), ILen Rosi Sitorus (Kakak), Lita Estisna Sitanggang, terima kasih atas dorongan semangat serta motivasi yang kuat sehingga terselesaikannya skripsi ini.
8. Kepada sahabatku yaitu Niskar Kharisma Nduru, dan Triwanti Sianturi, serta seluruh teman-teman kampusku, Seluruh Mahasiswa/mahasiswi Kelas K1B, Seluruh Mahasiswa/mahasiswi Kelas SDM-B, dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas waktu, semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan selama ini.
9. Kepada atasanku di kantor Eko Setyo Putro, Seridah RG Ginting, terimakasih sudah menjadi mentor yang baik memberikan masukan dan mendengarkan keluh kesahku selama ini mencari bahan bahan untuk skripsian hehe.
10. CG Faith (komunitas), komunitas rohani yang selalu memberikan motivasi, dukungan dan doa kepada penulis.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, April 2020
Penulis

Yanti Sitanggang
1615310989

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasi secara sadar dan memiliki batasan reaktif yang dapat diidentifikasi serta bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Organisasi didirikan dengan memiliki orang-orang yang mempunyai serangkaian aktivitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan organisasi. Semua tindakan yang dilakukan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi di dalam suatu perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan berbagai sumber daya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga dan kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan berbagai aktivitas. Sumber daya yang diperlukan antara lain adalah sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan. terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja dan *employee engagement*.

Menurut Watts (2013:59), kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan

seseorang terhadap pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan sehingga *employee engagement* karyawan.

Menurut Hasibuan (2014:53), kepuasan kerja merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Kepuasan kerja menimbulkan kinerja, karena karyawan yang merasa puas menjadi lebih produktif, karyawan produktif merasa puas dan prestasinya meningkat. Dapat dijelaskan juga bahwa kepuasan kerja karyawan juga akan mendorong karyawan mencapai kinerja yang tinggi sebagaimana telah diuraikan diatas bahwa kepuasan kerja berdampak pada hasil kerja, atau dapat diasumsikan bahwa kepuasan kerja menghasilkan produktivitas yang tinggi serta menunjukkan kinerja yang baik.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah kepuasan kerja pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Kepuasan Kerja pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan

No	Pernyataan dari Indikator	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
Kepuasan Kerja Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri							
1	Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi	27	39,13%	42	60,87%	69	100%
Kesempatan Promosi							
2	Karyawan diberikan promosi atas dasar penilaian prestasi kerja.	28	40,58%	41	59,42%	69	100%
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja							
3	Karyawan melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.	26	37,68%	43	62,32%	69	100%

Sumber: PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan kepuasan kerja pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan yaitu karyawan bekerja belum sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi, promosi yang diberikan belum atas dasar penilaian prestasi kerja dan karyawan belum dapat melakukan kerjasama dalam menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.

Menurut Simanjuntak, (2015:98), dengan adanya pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui upaya peningkatan *employee engagement*. Karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan, sehingga *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah *employee engagement* pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai *Employee Engagement* pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan

No	Pernyataan dari Indikator	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
<i>Vigor (Kekuatan)</i>							
1	Karyawan tidak mudah menyerah ketika ada kesulitan dalam bekerja.	28	40,58%	41	59,42%	69	100%
<i>Dedication (Dedikasi)</i>							
2	Karyawan merasa terikat dengan pekerjaan.	26	37,68%	43	62,32%	69	100%
<i>Absorption (Absorpsi)</i>							
3	Karyawan fokus ketika sedang bekerja.	27	39,13%	42	60,87%	69	100%

Sumber: PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan (2020)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan *employee engagement* pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan yaitu karyawan mudah menyerah ketika ada kesulitan dalam bekerja, karyawan belum merasa terikat dengan pekerjaan dan karyawan belum fokus ketika sedang bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan bekerja belum sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.
- b. Promosi yang diberikan belum atas dasar penilaian prestasi kerja.
- c. Karyawan belum dapat melakukan kerjasama dalam menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.
- d. Karyawan mudah menyerah ketika ada kesulitan dalam bekerja.
- e. Karyawan belum merasa terikat dengan pekerjaan.
- f. Karyawan belum fokus ketika sedang bekerja.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening pada karyawan tetap bagian *office* PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Medan.

C. Rumusan Masalah

Rumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan?
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai antara lain :

- a. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan dan gambaran kepada perusahaan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening.

b. Bagi Penulis

Sebagai wadah guna menggali kemampuan diri dan mengaplikasi ilmu bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening.

c. Bagi Penulis Lain

Sebagai informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat khususnya peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Ramadhan (2014), yang berjudul: “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk”. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model analisis jalur.
- 2. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel independen yaitu *Employee Engagement*, serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 1 (satu)

variabel independen yaitu: kepuasan kerja (X), 1 (satu) variabel *intervening* yaitu *employee engagement* (Z), serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

3. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 79 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 63 karyawan/responden.
4. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2014 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
5. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Mangkunegara (2013:9), mengemukakan bahwa “kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pada dasarnya motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam dirinya (internal) maupun motivasi di luar dirinya (eksternal)”. Motivasi internal akan mempengaruhi pikiran dan selanjutnya akan mengarahkan perilaku dan sikap seseorang. Sedangkan motivasi eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada di dalam diri individu yang dipengaruhi oleh faktor-faktor luar yang sifatnya tidak dapat dikendalikan, dimana faktor tersebut yang dikendalikan oleh pimpinan, yaitu meliputi kepuasan kerja, gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan kerja seperti penghargaan dan kenaikan pangkat atau jabatan struktural. Di samping itu, ada faktor eksternal lain di lingkungan organisasi yang berpengaruh terhadap perilaku dan sikap karyawan serta sangat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi, yaitu kesempatan mengembangkan karir.

Siagian (2014:87), menyatakan bahwa, “kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi indikator sebagai

berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama”.

Simanjuntak (2015:98), menyatakan bahwa “Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu”.

Rivai (2014:14), mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Siagian (2014 : 89), menyatakan bahwa “Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) *Employee Engagement* (Keterikatan Kerja)

Kekuatan yang dapat memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen.

2) Kepuasan Kerja

Pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang”.

c. Penilaian Kinerja

Rivai (2014:16), menyatakan bahwa “Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja”.

Sofyandi (2014:122), mengemukakan bahwa “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan”. Nawawi (2013:5) menyatakan bahwa, “*Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance*” (Penilaian Kinerja adalah satu sistem formal dari *review* dan evaluasi individu atau kinerja).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Hasibuan (2014:260), menyatakan bahwa “ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Atasan langsung

Hampir 96 % evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dalam suatu organisasi dijalankan oleh atasan langsung karyawan karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja karyawannya.

- 2) Rekan sekerja

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan bahwa rekan sekerja dengan dengan tindakan. Interaksi sehari-hari dapat memberikan pandangan menyeluruh terhadap kinerja seseorang karyawan dalam bekerja.

3) Evaluasi diri

Evaluasi ini cenderung mengurangi kedefensifan para karyawan mengenai proses penilaian, dan evaluasi ini merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja karyawan dan atasan karyawan.

4) Bawahan langsung

Penilaian kinerja karyawan oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seseorang atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai.

5) Pendekatan menyeluruh

Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan, pelanggan, rekan sekerja dan bawahan. Penilaian ini biasanya dilakukan di dalam organisasi yang memperkenalkan tim.

Berdasarkan uraian mengenai yang biasanya menilai kinerja karyawan dalam organisasi dan dengan mempertimbangkan berbagai hal, maka dalam penelitian ini, penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan evaluasi diri”.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan

memotivasi karyawan. Hasibuan (2014:19) menyatakan bahwa “beberapa manfaat penilaian kinerja adalah:

1) Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.

2) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

3) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah, bonus, atau kompensasi lainnya.

4) Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

5) Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

6) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

7) Ketidakkuratan informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

8) Evaluasi proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

9) Menjamin kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) Mengatasi tantangan - tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor - faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya”.

e. Metode Penilaian Kinerja

Panggabean (2014:14), mengemukakan bahwa “Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya "*like* dan *dislike*" dari penilai, agar obyektivitas penilaian dapat terjaga”.

Penggabean (2014:15), menyatakan bahwa “ada beberapa metode penilaian kinerja karyawan yaitu:

1) Skala Rating (*Rating Scales*)

Dengan menggunakan metode ini hasil penilaian kinerja karyawan dicatat dalam suatu skala. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.

2) *Checklist*

Metode ini adalah untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja karyawan. Penilai biasanya atasan langsung. Pemberian bobot sehingga dapat di skor. Metode ini bisa memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.

3) Peristiwa Kritis (*Critical Incident*)

Penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa kritis. Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada karyawan, dan mengurangi kesalahan kesan terakhir.

4) *Ranking*

Penilai membandingkan satu dengan karyawan lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap karyawan dalam urutan terbaik sampai terjelek.

5) Standar Kerja (*Work Standard*)

Metode ini membandingkan kinerja karyawannya dengan standar yang ditetapkan terlebih dahulu. Standar mencerminkan hasil yang normal dari rata-rata pekerja dalam usaha yang normal.

6) Manajemen Berdasarkan Sasaran (*Management By Objective*)

Dalam pendekatan ini, setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menentukan sasaran organisasi, tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

7) Peninjauan Lapangan (*Field Review*)

Seorang ahli departemen turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang kinerja karyawan. Kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi dikirim kepada penyelia untuk di nilai perubahan, persetujuan dan serubahan dengan karyawan yang dinilai. Spesialis personalia bisa mencatat penilaian pada tipe formulir penilaian apapun yang digunakan perusahaan”.

f. Indikator Kinerja

Simanjuntak (2015:100), “menyebutkan kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni:

- 1) Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
- 2) Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.

- 3) Kemampuan bekerja sama yaitu kemampuan sesama karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan”.

Siagian (2014:90), “menyebutkan kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni:

- 1) Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

- 2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

- 3) Ketepatan waktu dari hasil

Ketepatan waktu dari hasil yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan kemampuan bekerja sama.

2. *Employee Engagement*

a. *Pengertian Employee Engagement*

Konsep *employee engagement* dinyatakan oleh Simamora (2013:94) sebagai hasrat anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka dimana mereka mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosi. Ketiga aspek tersebut memiliki pengertian yang berbeda-beda. Aspek fisik yaitu energi fisik yang

dikerahkan oleh pegawai dalam melaksanakan perannya dalam pekerjaan. Aspek kognitif mengacu pada keyakinan pegawai terhadap organisasi, kepemimpinan dan kondisi pekerjaan. Sedangkan aspek emosional lebih mengacu kepada bagaimana perasaan karyawan apakah merasakan hal positif atau negatif terhadap organisasi dan kepemimpinan yang ada.

Bakker (2012:92), mengkonseptualisasikan *employee engagement* sebagai lawan dari *burnout* dan mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan emosional yang persisten, dikarakteristikkan dengan adanya level yang tinggi dalam aktivasi dan kesenangan. Bakker (2012:93) berasumsi bahwa *employee engagement* dan *burnout* membentuk kutub-kutub yang berlawanan dalam suatu kontinum kerja yang berkaitan dengan kesejahteraan, dimana *burnout* sebagai kutub negatif dan *employee engagement* sebagai kutub positif.

Pengertian yang dikemukakan oleh Watts (2013:59) mengenai *employee engagement* adalah kekuatan yang dapat memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen.

Schaufeli (2013:98) mendefinisikan *employee engagement* sebagai keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja dikarakteristikkan dengan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* dikarakteristikkan dengan tingkat energi yang tinggi, resiliensi, keinginan untuk berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan. *Dedication* ditandai dengan merasa bernilai, antusias, inspirasi, berharga dan menantang, dan yang terakhir *absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas (Schaufeli, 2013:99).

Berdasarkan uraian di atas, maka definisi *employee engagement* dalam penelitian ini adalah keadaan motivasional yang positif dan pemenuhan diri yang

dikarakteristikan dengan adanya *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (absorpsi).

b. Ciri-Ciri *Employee Engagement*

Karyawan yang memiliki *employee engagement* terhadap organisasi memiliki karakteristik tertentu. Berbagai pendapat mengenai karakteristik karyawan yang memiliki *employee engagement* yang tinggi banyak dikemukakan dalam berbagai literatur, diantaranya Mulyadi (2016:64) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *employee engagement* yang tinggi dicirikan sebagai berikut:

- 1) Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya.
- 2) Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri.
- 3) Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan.
- 4) Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Vazirani (2016:79), beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, yaitu:

- 1) *Job Resource*

Job resource merujuk pada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk:

- a) Mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut.
- b) Mencapai target pekerjaan
- c) Menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan personal.

2) *Leadership*

Dalam setiap organisasi, pemimpin memiliki pengaruh yang tinggi terhadap produktivitas pegawai. Produktivitas karyawan akan meningkat sesuai dengan sikap positif yang ditunjukkan oleh pemimpin.

3) *Peers*

Hubungan interpersonal yang terjalin antar karyawan akan memberikan pengalaman kerja yang lebih berarti. Hubungan interpersonal seperti saling mendukung dan saling membantu antar karyawan akan meningkatkan rasa kebersamaan yang menjadikan karyawan untuk lebih *engaged*.

4) *Job Demand Resources*

Ada banyak hal yang dapat mempengaruhi *employee engagement* antara lain adalah gaji dan kesempatan untuk mengembangkan karir. Karir yang terus meningkat adalah harapan dari semua pegawai yang didukung dengan tersedianya tantangan dalam pekerjaan sekaligus menyediakan kesempatan kemajuan karir. Dengan diberikannya kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan

mempelajari keterampilan serta pengetahuan baru, maka karyawan akan menyadari potensi mereka masing-masing. Karyawan yang diberikan kesempatan karir dengan pekerjaan yang menantang akan lebih *engaged*.

5) Kepuasan Kerja

Pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang

d. Indikator *Employee Engagement*

Schaufeli (2013:102) mendefinisikan *employee engagement* sebagai keadaan positif, pemenuhan, pekerjaan berkaitan dengan pandangan terhadap kondisi kerja dikarakteristikan dengan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Berdasarkan definisi ini, Watts (2013:61) mengkonseptualisasikan aspek-aspek dari *employee engagement*, yaitu, sebagai berikut;

1) *Vigor* (kekuatan)

Vigor mengacu pada level energi yang tinggi dan resiliensi, kemauan untuk berusaha, tidak mudah lelah dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Biasanya orang-orang yang memiliki skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, gelora semangat, dan stamina yang tinggi ketika bekerja, sementara yang memiliki skor yang rendah pada *vigor* memiliki energi, semangat dan stamina yang rendah selama bekerja.

2) *Dedication* (dedikasi)

Dedication mengacu pada perasaan penuh makna, antusias dan bangga dalam pekerjaan, dan merasa terinspirasi dan tertantang olehnya.

Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

3) *Absorption* (absorpsi)

Absorption mengacu pada berkonsentrasi secara penuh dan mendalam, tenggelam dalam pekerjaan dimana waktu berlalu terasa cepat dan kesulitan memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupa dan waktu terasa berlalu cepat. Sebaliknya orang dengan skor *absorption* yang rendah tidak merasa tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan mereka tidak lupa segala sesuatu disekeliling mereka, termasuk waktu.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagaimana diungkapkan oleh Kreitner (2015:271) adalah “efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan”. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. Hasibuan (2014:53), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah “pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja merupakan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”. Gibson (2013:178) menyebutkan kepuasan kerja adalah “sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan”. Samsudin (2013:32), menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

Kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya. Respon seseorang meliputi respon terhadap komunikasi organisasi, *supervisor*, kompensasi, promosi, teman sekerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Gibson (2013:179), mengemukakan bahwa “banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja yaitu:

1) Kecerdasan Emosional

Kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual.

2) Ciri-ciri instrinsik pekerjaan

Ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas. Ada satu unsur yang dapat dijumpai pada ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan di atas, yaitu tingkat tantangan mental. Konsep tantangan yang sesuai merupakan konsep yang penting. Pekerjaan yang menuntut kecakapan lebih tinggi daripada yang dimiliki tenaga kerja, atau tuntutan pribadi tidak dapat dipenuhi tenaga kerja akan menimbulkan frustrasi dan akhirnya ketidakpuasan kerja.

3) Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil (*Equitable reward*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan.

4) Penyeliaan

Memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan. Ada dua jenis hubungan atasan bawahan ;

pertama, hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai yang menantang serta dianggap penting bagi tenaga kerja. Kedua, hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

5) Rekan-rekan sejawat yang mendukung

Kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka”.

Kreitner (2015:273), menyatakan bahwa “banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu;

- 1) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
- 2) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan karyawan, umur, dan sebagainya.

c. Komponen Kepuasan Kerja

Hasibuan (2014:55), mengemukakan bahwa “komponen dalam kepuasan kerja adalah:

- 1) Kerja yang secara mental menantang akan membuat karyawan lebih menyukai pekerjaan yang dapat memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka.
- 2) Ganjaran yang pantas, dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan sesuai dengan harapan mereka.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung mempunyai arti karyawan yang peduli dengan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan dalam melakukan pekerjaan yang baik.
- 4) Rekan kerja yang mendukung apabila karyawan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi dalam pekerjaannya. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.
- 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, pada hakikatnya karyawan dengan tipe kepribadian *kongruen* (sama atau sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya akan menemukan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka”.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Hasibuan (2014:60), “menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, hal itu terjadi bila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.
- 2) Kesempatan promosi yaitu kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan social”.

Kreitner (2015:273), mengemukakan bahwa “indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap gaji, adanya sejumlah gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan merata dengan karyawan lain pada organisasi tersebut.
- 2) Kepuasan terhadap supervisi, bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi dan kepuasan terhadap rekan kerja.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Z	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
----	----------	-------	------------	------------	------------	----------------	------------------

1	Setiawan (2015)	Analisa Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Employee Engagement</i> Sebagai Variabel <i>Intervening</i> di Shangri-La Hotel Surabaya	Kepuasan Kerja (X)	<i>Employee Engagement</i> (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Sederhana	Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan <i>employee engagement</i> sebagai variabel <i>intervening</i> .
2	Ramadhan (2014)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk	<i>Employee Engagement</i> (X)		Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Sederhana	Hasil menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Sunuharjo (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang).	Kepuasan Kerja (X ₁) Komitmen Organisasional (X ₂)		Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Rugiyanto (2018)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i> (Keterikatan Kerja) Pada Guru Smk Negeri Kota Administrasi Jakarta Utara.	<i>Self Efficacy</i> (X ₁) Kepuasan Kerja (X ₂)		<i>Employee Engagement</i> (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> .

5	Bellani (2018)	<i>Job Satisfaction as Predictor of employee engagement</i>	<i>Job Satisfaction (X)</i>		<i>employee engagement (Y)</i>	Regresi Linier Sederhana	Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> .
6	Kavita (2012)	<i>Impact of Job Satisfaction on Employee Performance, a Challenge for HR Managers in Changing Environment</i>	<i>Job Satisfaction (X)</i>		<i>employee engagement (Y)</i>	Regresi Linier Sederhana	Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> .
7	Tanwar (2017)	Impact of Employee Engagement on Performance	Employee Engagement (X)		Kinerja karyawan (Y)	Regresi Linier Sederhana	Hasil menunjukkan bahwa Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

Sumber : Diolah Penulis 2020

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Menurut Watts (2013:59), kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Seseorang dengan

tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan sehingga *employee engagement* karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2014:53), kepuasan kerja merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Kepuasan kerja menimbulkan kinerja, karena karyawan yang merasa puas menjadi lebih produktif, karyawan produktif merasa puas dan prestasinya meningkat. Dapat dijelaskan juga bahwa kepuasan kerja karyawan juga akan mendorong karyawan mencapai kinerja yang tinggi sebagaimana telah diuraikan diatas bahwa kepuasan kerja berdampak pada hasil kerja, atau dapat diasumsikan bahwa kepuasan kerja menghasilkan produktivitas yang tinggi serta menunjukkan kinerja yang baik.

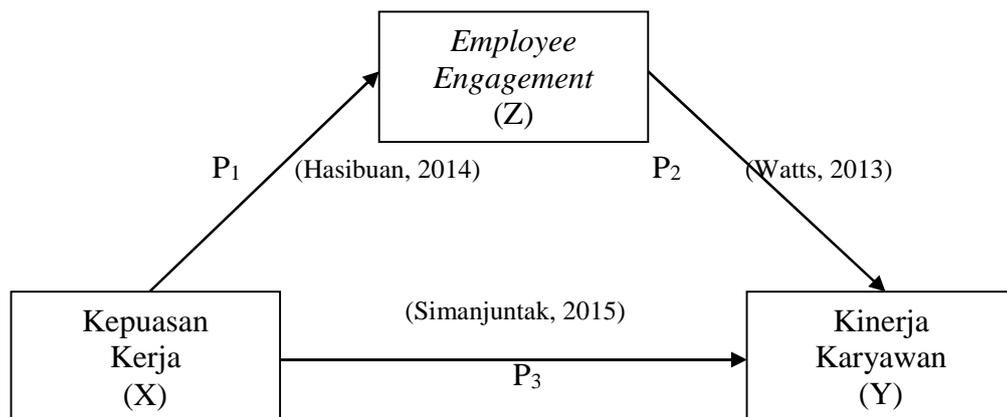
3. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak, (2015:98), dengan adanya pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui upaya peningkatan *employee engagement*. Karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan, sehingga *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening

Menurut Simanjuntak, (2015:98), kepuasan kerja menimbulkan kinerja, karena karyawan yang merasa puas menjadi lebih produktif, karyawan produktif merasa puas dan prestasinya meningkat. Karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat meningkat dan berdampak pada kinerja karyawan serta menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya melalui peningkatan *employee engagement*.

Berdasarkan penjelasan di atas maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber : Penulis 2020

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, landasan teori, dan rumusan masalah maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian berikut ini :

1. Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan.
2. Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan.
3. Diduga *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan.
4. Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif. Sugiyono (2015:6) mengemukakan bahwa penelitian asosiatif kausal yaitu “penelitian yang di maksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat sebab akibat antara dua variabel atau lebih”.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Januari 2020 sampai dengan April 2020, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		Januari 2020			Februari 2020			Maret 2020			April 2020		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal			■	■	■	■						
3	Seminar Proposal							■	■				
4	Perbaikan Acc Proposal									■			
5	Pengolahan Data										■		
6	Penyusunan Skripsi											■	
7	Bimbingan Skripsi											■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2020)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel independen yaitu: kepuasan kerja (X), 1 (satu) variabel *intervening* yaitu *employee engagement* (Z), serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kepuasan Kerja (X)	Kepuasan kerja adalah pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang. (Hasibuan, 2014:53).	1. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri. 2. Kesempatan promosi. 3. Kepuasan terhadap rekan kerja. (Hasibuan, 2014:60)	1. Memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. 2. Kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi. 3. Seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial	Skala likert
<i>Employee Engagement</i> (Z)	Kekuatan yang dapat memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen. (Watts, 2013:59)	1. <i>Vigor</i> (Kekuatan) 2. <i>Dedication</i> (Dedikasi) 3. <i>Absorption</i> (Absorpsi) (Watts, 2013:61)	1. Mengacu pada level energi yang tinggi dan resiliensi, kemauan untuk berusaha, tidak mudah lelah dan gigih dalam menghadapi kesulitan. 2. Mengacu pada perasaan penuh makna, antusias dan bangga dalam pekerjaan, dan merasa terinspirasi dan tertantang olehnya. 3. Mengacu pada berkonsentrasi secara penuh dan mendalam, tenggelam dalam pekerjaan	Skala likert

			dimana waktu berlalu terasa cepat dan kesulitan memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya.	
Kinerja Karyawan (Y)	Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. (Simanjuntak, 2015:98)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja. 3. Kemampuan bekerja sama. (Simanjuntak, 2015:100)	1. Berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. 2. Berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. 3. Kemampuan sesama karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	Skala likert

Sumber: Penulis (2020)

Pengukuran masing – masing variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. “Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2015 :104)”.

Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2015:105)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Sugiyono (2015:72) mengemukakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian *office* PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Medan yang berjumlah 174 karyawan/repsonden.

2. Sampel

Sugiyono (2015:73) mengemukakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah random sampling yaitu semua anggota populasi memperoleh kesempatan yang sama untuk dipilih secara random/acak sebagai bagian dari sampel dalam penelitian”. Sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{174}{1 + 174 (0.1)^2}$$
$$n = \frac{174}{2,74} \quad n = 63,50$$
$$n = 63$$

Keterangan :

n : Ukuran / besarnya sampel

N : Ukuran / besarnya populasi.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara terstruktur kepada sumbernya yaitu responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan bagian office.

2. Daftar Pertanyaan (*questionnaire*)

Daftar Pertanyaan (*questionnaire*) yaitu daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan- pertanyaan untuk diisi oleh para karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan bagian office.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Sugiyono (2015), mengemukakan bahwa “Untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Sugiyono (2015), menyatakan bahwa “Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Reliabilitas

suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

Sugiyono (2015), mengemukakan bahwa “Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*”.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Sugiyono (2015), mengemukakan bahwa “Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Uji Kurva

Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

2) Uji *PP Plot*

Normal *P-P Plot* dari *standartdizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”

b. Uji multikolinearitas

Sugiyono (2015), mengemukakan bahwa “Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Untuk mendeteksi apakah model regresi yang dipakai bebas dari permasalahan multikolinearitas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance*, dimana nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Disamping itu nilai R_2 yang menunjukkan nilai lebih kecil daripada koefisien korelasi simultan (R)”.

c. Uji heteroskedastisitas

Sugiyono (2015), mengemukakan bahwa “Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari permasalahan heterokedastisitas apabila titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja”.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis yang telah diajukan akan diuji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini :

a. Uji-t

Sugiyono (2015), mengemukakan bahwa “Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari setiap koefisien variabel independen mempengaruhi variabel dependennya. Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol ditolak, artinya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya adalah signifikan. Sebaliknya apabila nilai probabilitas berada lebih besar dari

0,05 maka itu berarti pengaruhnya tidak signifikan dan hipotesis nol diterima. Hal ini dapat ditunjukkan sebagai berikut”;

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

b. Uji-F

Sugiyono (2015), mengemukakan bahwa “Uji f digunakan untuk menguji signifikansi seluruh komponen variabel independen secara bersama-sama atau keseluruhan terhadap variabel independen”.

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak”

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2015), mengemukakan bahwa “koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui derajat pengaruh antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Korelasi atau hubungan antar variabel dapat dilihat dari angka *R Square* atau koefisien determinasi”.

5. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode *path analysis* adalah “suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut (Sudaryono, 2013:392). Dalam diagram jalur dapat dilihat adanya akibat langsung dan tidak langsung dari suatu variabel ke variabel lain. Jika di antara dua variabel terdapat hubungan kausal maka harus ditentukan terlebih dahulu arah hubungan tersebut.

Penentuan arah hubungan kausal ini dibuat atas dasar teori dan pengetahuan yang telah ada (Sudaryono, 2013:393)”.
Diagram jalur menggambarkan pola hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah uji menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel *intervening* dengan persamaan:

Persamaan I	:	$Z = P_1X + \epsilon_1$
Persamaan II	:	$Y = P_3X + P_2Z + \epsilon_2$

Keterangan:

X = Kepuasan Kerja (*Exogenous Variabel*)

Z = *Employee Engagement* (*Intervening Variabel*)

Y = Kinerja Karyawan (*Endogenous Variabel*)

P = Jalur Koefisien Regresi

ϵ = Jumlah varian ($\epsilon = 1 - R^2$)

6. Uji Mediasi

Untuk melihat apakah *employee engagement* menjadi variabel yang memediasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan *standardized coefficients beta* yang terstandarisasi dengan ketentuan sebagai berikut:

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel *intervening*.

$P_3 > P_1 \times P_2$, artinya *employee engagement* tidak menjadi variabel yang memediasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

$P_3 < P_1 \times P_2$, artinya *employee engagement* menjadi variabel yang memediasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian mediasi dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $P_3 > P_1 \times P_2$

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $P_3 < P_1 \times P_2$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Midi Utama Indonesia, Tbk atau yang lebih dikenal dengan nama Alfamidi adalah jaringan retail dengan konsep yang baru yaitu midimarket. Konsep Alfamidi dikembangkan untuk menyesuaikan perubahan belanja konsumen dari belanja bulanan menjadi belanja mingguan dan belanja ke toko yang terdekat. Gerai ini lebih besar dari minimarket pada umumnya yang menempati luas area penjualan dari 200 - 400 meter persegi; dimana sekitar 20% luasnya digunakan untuk memajang produk *fresh-food* (buah, sayur dan makanan beku). Bauran produk yang dijual di Alfamidi mencapai 7.000 SKU dan dilengkapi dengan produk-produk *fresh-food*, seperti: buah, sayur mayur, dan daging olahan/makanan beku yang dibutuhkan oleh masyarakat serta tidak dijumpai di gerai minimarket-minimarket yang sudah ada. Selain menjual buah dan sayur, Alfamidi juga menjual berbagai produk makanan, minuman dan barang kebutuhan hidup lainnya. Lebih dari 5000 produk makanan dan barang kebutuhan hidup lainnya tersedia dengan harga bersaing, memenuhi kebutuhan konsumen sehari-hari.

Alfamidi dikembangkan sebagai konsep “supermarket mini”. Alfamidi sebagai “gerai komunitas”, berlokasi di wilayah pemukiman agar dapat melayani dengan cepat dan mudah dijangkau masyarakat dari rumah. Sebagai

gerai komunitas, Alfamidi juga mengajak masyarakat sekitar gerai untuk dapat berusaha/berdagang dengan menempati area depan samping gerai. Alfamidi sendiri memiliki tagline “ Belanja Puas Harga Hemat” diposisikan untuk dapat memberikan pelayanan dan pengalaman belanja pelanggan agar terpenuhi kebutuhannya dan dengan harga yang hemat.

Perseroan didirikan pada bulan Juni 2007 oleh keluarga Djoko Susanto yang telah berkecimpung dalam industri *retail* sejak tahun 1960-an. Perseroan didirikan dengan nama PT Midimart Utama, dengan gerai pertama “ Alfamidi” di Jl. Garuda, Jakarta Pusat. Pada awal pendiriannya, PT Midi Utama Indonesia Tbk. bernama PT Midimart Utama. Perseroan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 2007. Gerai pertamanya menyandang nama Alfamidi terletak di Jalan Garuda, Jakarta Pusat.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

“ Menjadi jaringan retail yang menyatu dengan masyarakat mampu memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggan serta memberikan kualitas pelayanan yang terbaik.”

2) Misi

- a) Memberikan kepuasan kepada pelanggan dengan berfokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas
- b) Menegakkan tingkah laku/etika bisnis yang tertinggi
- c) Menumbuhkembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha

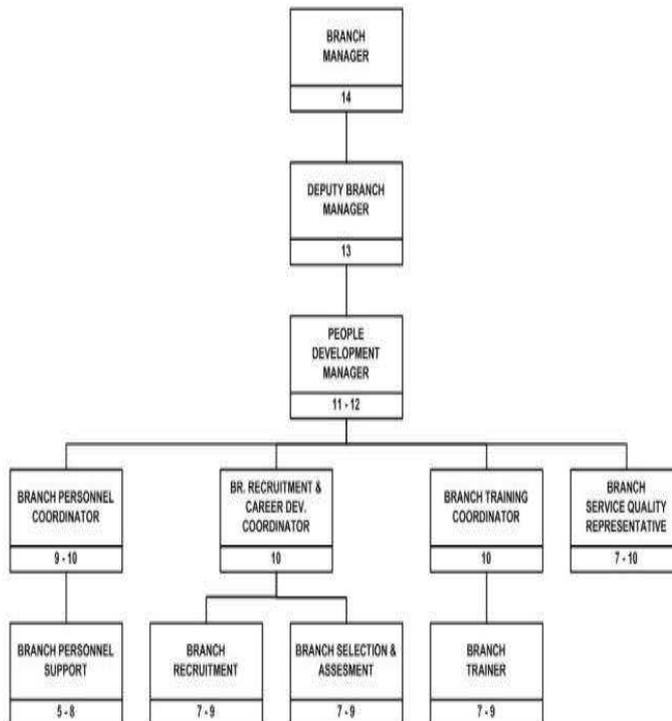
- d) Membangun organisasi global yang terpercaya, sehat, terus bertumbuh dan bermanfaat bagi pelanggan, pemasok, karyawan, pemegang saham dan masyarakat pada umumnya.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Struktur organisasi perusahaan adalah suatu rangka yang menunjukkan setiap tugas didalam organisasi sehingga jelas batas, hubungan, wewenang, dan tanggung jawab dalam usaha mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Organisasi dan manajemen yang baik akan memberikan keseimbangan pada tugas, pendelegasian, kekuasaan, kesatuan perintah, tanggung jawab serta wewenang. Hal ini memberikan efek yang positif pada perusahaan dimana perusahaan akan menemukan kelancaran dalam menjalankan aktivitas-aktivitasnya.

Pada prinsipnya bentuk struktur organisasi yang digunakan pada suatu perusahaan tergantung pada sifat dan kerumitan dari masalah yang timbul diperusahaan. Bila ditinjau dari PT. Midi Utama Indonesia, Tbk bahwa struktur organisasi yang digunakan adalah bentuk garis dan staff (*Line and Staff Organisation structur*), karena dalam hal ini seorang pemimpin dibantu oleh staff yang bertugas membantu pemimpin dalam hal perencanaan, memberikan nasehat atau usulan-usulan lainnya.

Secara sistematis struktur organisasi PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan khususnya *Departement People Development* adalah sebagai berikut:



Tangerang, May 2013

Approver by :

Julianus Ginting Human Capital General Manager	Madi Mahruf Human Capital Director
---	---------------------------------------

Sumber : PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Medan 2020

Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Medan

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Medan, khususnya *Departement People Development* yaitu:

a. *Branch Manager*

Branch Manager selaku pimpinan tertinggi dari pengelolaan Alfamidi cabang Medan yang bertanggung jawab atas pengawasan proses operasional branch.

b. *Deputy Branch Manager*

Deputy Branch Manager adalah wakil dari pimpinan tertinggi di *Branch Medan* yang bertanggung jawab atas berjalannya operasional cabang dan memastikan semua sistem yang ada di perusahaan tepat sesuai *SOP*.

c. *People Development Manager*

People Development Manager bertugas untuk memastikan berjalannya pekerjaan HRD di perusahaan, dengan memantau berjalannya proses pekerjaan dari Personalia, Rekrutmen dan *Trainer* dalam mengelola SDM di perusahaan.

d. *Branch Recruitment*

Bagian *Recruitment* bertugas mengembangkan desain organisasi mikro beserta perangkat lainnya (termasuk antara lain mulai dari perekrutan karyawan baru, uraian jabatan, hasil evaluasi jabatan, grading), menyusun dan menghitung *workload analysis* guna menetapkan jumlah kebutuhan karyawan, merencanakan kebutuhan tenaga kerja secara korporat melalui pengelolaan *Man Power Planning* (MPP), dan mengkoordinasikan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja melalui

pengembangan karir dan rekrutmen karyawan baru, guna memastikan kebutuhan SDM terpenuhi secara efektif dan efisien sesuai desain organisasi yang tepat guna yang dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

e. *Branch Trainer*

Bagian *trainer* bertugas untuk:

- 1) Membuat jadwal pelatihan karyawan sesuai data karyawan yang diberikan Personnel di cabang dan mempersiapkan segala sarana untuk pelatihan
- 2) Menganalisa dan memahami sasaran dan tujuan pelatihan yang akan dilaksa
- 3) Membuat Rancangan Kegiatan Belajar Mengajar (RKBM)
- 4) Memilih dan menetapkan sarana dan prasarana pelatihan yang mampu mendukung pencapaian sasaran pelatihan
- 5) Membuat dan mendistribusikan daftar karyawan peserta training beserta penempatannya, daftar penilaian dan daftar hadir
- 6) Melakukan analisa terhadap data pendukung materi-materi yang berasal dari bacaan-bacaan dan observasi lapangan
- 7) Mempersiapkan peralatan untuk pelatihan, konsumsi, dan penggandaan hand out pelatihan
- 8) Memberikan pelatihan sesuai dengan jadwal dan materi dalam rencana pelatihan
- 9) Melakukan evaluasi tingkat keberhasilan peserta pelatihan, dengan alat ukur yang telah ditetapkan

10) Melakukan penginputan data hasil penilaian pelatihan dan pengumpulan data serta menganalisa pelaksanaan pelatihan secara utuh dan membuat laporan tentang hasil yang telah dicapai serta usulan perbaikan atas program yang berlangsung.

f. *Branch Personel Support* (Personalia)

Bagian personalia bertugas memenuhi segala kebutuhan administrasi dari awal karyawan masuk sampai dengan keluar. Mengembangkan system imbal jasa (mencakup gaji, tunjangan dan manfaat) bagi seluruh karyawan dan sistem *Human Capital Management System (HCMS)*, mengkoordinasikan dan mengevaluasi implementasi sistem serta memantau akurasi pengelolaan dan pengolahan data karyawan, guna mewujudkan remunerasi dan kesejahteraan karyawan yang adil, transparan, dan kompetitif dengan didukung oleh data dan administrasi SDM yang akurat dan terkini.

Personalia juga membantu menjaga hubungan baik dengan hubungan industrial dan semua pihak yang terkait atau berkepentingan dalam proses produksi organisasi yang berisikan sekumpulan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Misal perjanjian bersama atau peraturan Direksi) dan implementasi program pembinaan, serta menangani masalah hubungan industrial yang timbul sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku, guna terciptanya hubungan dan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	42	66.7	66.7	66.7
Perempuan	21	33.3	33.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 66.7% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	21	33.3	33.3	33.3
31 - 40 Tahun	33	52.4	52.4	85.7
41 - 50 Tahun	9	14.3	14.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan yang menjadi responden berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 52.4% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	5	7.9	7.9	7.9
S1	33	52.4	52.4	60.3
S2	3	4.8	4.8	65.1
SMU	22	34.9	34.9	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 52.4% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	29	46.0	46.0	46.0
6 - 10 Tahun	34	54.0	54.0	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 54.0% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 63 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X (Kepuasan Kerja)

Tabel 4.5
Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.
Pernyataan X.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	6	9.5	9.5	9.5
Tidak Setuju	10	15.9	15.9	25.4
Ragu-Ragu	5	7.9	7.9	33.3
Setuju	9	14.3	14.3	47.6
Sangat Setuju	33	52.4	52.4	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (52.4%), setuju sebanyak 9 orang (14.3%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (7.9%), tidak setuju sebanyak 10 orang (15.9%) dan sebanyak 6 orang (9.5%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

Tabel 4.6
Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.
Pernyataan X.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
Tidak Setuju	4	6.3	6.3	7.9
Ragu-Ragu	10	15.9	15.9	23.8
Setuju	27	42.9	42.9	66.7
Sangat Setuju	21	33.3	33.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (33.3%), setuju sebanyak 27 orang (42.9%), ragu– ragu

sebanyak 10 orang (15.9%), tidak setuju sebanyak 4 orang (6.3%) dan sebanyak 1 orang (1.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

Tabel 4.7
Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.
Pernyataan X.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	17	27.0	27.0	27.0
Ragu-Ragu	3	4.8	4.8	31.7
Setuju	10	15.9	15.9	47.6
Sangat Setuju	33	52.4	52.4	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (52.4%), setuju sebanyak 10 orang (15.9%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (4.8%) dan sebanyak 17 orang (27.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Tabel 4.8
Karyawan puas dengan setiap hasil pekerjaannya.
Pernyataan X.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	23.8	23.8	23.8
Ragu-Ragu	31	49.2	49.2	73.0
Setuju	15	23.8	23.8	96.8
Sangat Setuju	2	3.2	3.2	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.2%), setuju sebanyak 15 orang (23.8%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (49.2%) dan sebanyak 15 orang (23.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 31 orang (49.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan puas dengan setiap hasil pekerjaannya.

Tabel 4.9
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
Pernyataan X.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	15.9	15.9	15.9
	Ragu-Ragu	20	31.7	31.7	47.6
	Setuju	27	42.9	42.9	90.5
	Sangat Setuju	6	9.5	9.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.5%), setuju sebanyak 27 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (31.7%) dan sebanyak 10 orang (15.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.10
Karyawan diberikan promosi atas dasar penilaian prestasi kerja.
Pernyataan X.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	15.9	15.9	15.9
	Ragu-Ragu	24	38.1	38.1	54.0
	Setuju	28	44.4	44.4	98.4
	Sangat Setuju	1	1.6	1.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.6%), setuju sebanyak 28 orang (44.4%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.1%) dan sebanyak 10 orang (15.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan diberikan promosi atas dasar penilaian prestasi kerja.

Tabel 4.11
Karyawan memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan.
Pernyataan X.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	22.2	22.2	22.2
Ragu-Ragu	23	36.5	36.5	58.7
Setuju	18	28.6	28.6	87.3
Sangat Setuju	8	12.7	12.7	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (12.7%), setuju sebanyak 18 orang (28.6%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (36.5%) dan sebanyak 14 orang (22.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 orang (36.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan.

Tabel 4.12
Karyawan bekerja agar menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan saya.

Pernyataan X.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	22.2	22.2	22.2
Ragu-Ragu	23	36.5	36.5	58.7
Setuju	23	36.5	36.5	95.2
Sangat Setuju	3	4.8	4.8	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.8%), setuju sebanyak 23 orang (36.5%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (36.5%) dan sebanyak 14 orang (22.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 23 orang (36.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa karyawan bekerja agar menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan saya.

Tabel 4.13
Karyawan berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

Pernyataan X.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	14.3	14.3	14.3
Ragu-Ragu	19	30.2	30.2	44.4
Setuju	28	44.4	44.4	88.9
Sangat Setuju	7	11.1	11.1	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (11.1%), setuju sebanyak 28 orang (44.4%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (30.2%) dan sebanyak 9 orang (14.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 28 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

Tabel 4.14
Karyawan melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.
Pernyataan X.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	23.8	23.8	23.8
Ragu-Ragu	31	49.2	49.2	73.0
Setuju	15	23.8	23.8	96.8
Sangat Setuju	2	3.2	3.2	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.2%), setuju sebanyak 15 orang (23.8%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (49.2%) dan sebanyak 15 orang (23.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 31 orang (49.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.

Tabel 4.15
Karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja.
Pernyataan X.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	15.9	15.9	15.9
Ragu-Ragu	20	31.7	31.7	47.6
Setuju	27	42.9	42.9	90.5
Sangat Setuju	6	9.5	9.5	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.5%), setuju sebanyak 27 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (31.7%) dan sebanyak 10 orang (15.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja.

b. Variabel Z (*Employee Engagement*)

Tabel 4.16
Saya selalu bersemangat untuk pergi bekerja setiap harinya.
Pernyataan Z.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	14.3	14.3	14.3
Ragu-Ragu	23	36.5	36.5	50.8
Setuju	20	31.7	31.7	82.5
Sangat Setuju	11	17.5	17.5	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (17.5%), setuju sebanyak 20 orang (31.7%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (36.5%) dan sebanyak 9 orang (14.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 orang (36.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya selalu bersemangat untuk pergi bekerja setiap harinya.

Tabel 4.17
Saya selalu bersemangat ketika sedang bekerja.
Pernyataan Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	22.2	22.2	22.2
	Ragu-Ragu	33	52.4	52.4	74.6
	Setuju	16	25.4	25.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang (25.4%), ragu-ragu sebanyak 33 orang (52.4%) dan sebanyak 14 orang (22.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 33 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan ragu-ragu bahwa saya selalu bersemangat ketika sedang bekerja.

Tabel 4.18
Saya tidak mudah menyerah ketika ada kesulitan dalam bekerja.
Pernyataan Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	15.9	15.9	15.9
	Ragu-Ragu	20	31.7	31.7	47.6
	Setuju	28	44.4	44.4	92.1
	Sangat Setuju	5	7.9	7.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (7.9%), setuju sebanyak 28 orang (44.4%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (31.7%) dan sebanyak 10 orang (15.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya tidak mudah menyerah ketika ada kesulitan dalam bekerja.

Tabel 4.19
Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan yang diberikan kepada saya.
Pernyataan Z.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	7.9	7.9	7.9
Ragu-Ragu	29	46.0	46.0	54.0
Setuju	25	39.7	39.7	93.7
Sangat Setuju	4	6.3	6.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.3%), setuju sebanyak 25 orang (39.7%), ragu-ragu sebanyak 29 orang (46.0%) dan sebanyak 5 orang (7.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 29 orang (46.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan yang diberikan kepada saya.

Tabel 4.20
Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan kepada saya.
Pernyataan Z.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	9.5	9.5	9.5
Ragu-Ragu	26	41.3	41.3	50.8
Setuju	28	44.4	44.4	95.2
Sangat Setuju	3	4.8	4.8	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.8%), setuju sebanyak 28 orang (44.4%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (41.3%) dan sebanyak 6 orang (9.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 28 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan kepada saya.

Tabel 4.21
Saya merasa terikat dengan pekerjaan saya.
Pernyataan Z.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	11.1	11.1	11.1
	Ragu-Ragu	25	39.7	39.7	50.8
	Setuju	25	39.7	39.7	90.5
	Sangat Setuju	6	9.5	9.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.5%), setuju sebanyak 25 orang (39.7%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (39.7%) dan sebanyak 7 orang (11.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 25 orang (39.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa saya merasa terikat dengan pekerjaan saya.

Tabel 4.22
Saya sangat menikmati pekerjaan saya.
Pernyataan Z.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	20	31.7	31.7	31.7
	Ragu-Ragu	15	23.8	23.8	55.6
	Setuju	17	27.0	27.0	82.5
	Sangat Setuju	11	17.5	17.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (17.5%), setuju sebanyak 17 orang (27.0%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (23.8%) dan sebanyak 20 orang (31.7%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 20 orang (31.7%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa saya sangat menikmati pekerjaan saya.

Tabel 4.23
Saya merasa senang ketika bekerja dalam waktu yang lama.
Pernyataan Z.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	23.8	23.8	23.8
Ragu-Ragu	22	34.9	34.9	58.7
Setuju	24	38.1	38.1	96.8
Sangat Setuju	2	3.2	3.2	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.2%), setuju sebanyak 24 orang (38.1%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (34.9%) dan sebanyak 15 orang (23.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (38.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa senang ketika bekerja dalam waktu yang lama.

Tabel 4.24
Saya bangga dengan pekerjaan ini.
Pernyataan Z.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	18	28.6	28.6	28.6
Ragu-Ragu	28	44.4	44.4	73.0
Setuju	14	22.2	22.2	95.2
Sangat Setuju	3	4.8	4.8	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.8%), setuju sebanyak 14 orang (22.2%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (44.4%) dan sebanyak 18 orang (28.6%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 28 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya bangga dengan pekerjaan ini.

Tabel 4.25
Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna.
Pernyataan Z.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	7.9	7.9	7.9
Ragu-Ragu	29	46.0	46.0	54.0
Setuju	25	39.7	39.7	93.7
Sangat Setuju	4	6.3	6.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.3%), setuju sebanyak 25 orang (39.7%), ragu-ragu sebanyak 29 orang (46.0%) dan sebanyak 5 orang (7.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 29 orang (46.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna.

Tabel 4.26
Saya fokus ketika sedang bekerja.
Pernyataan Z.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	9.5	9.5	9.5
Ragu-Ragu	26	41.3	41.3	50.8
Setuju	28	44.4	44.4	95.2
Sangat Setuju	3	4.8	4.8	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.8%), setuju sebanyak 28 orang (44.4%), ragu-ragu

sebanyak 26 orang (41.3%) dan sebanyak 6 orang (9.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya fokus ketika sedang bekerja.

c. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.27
Karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja jika dibandingkan dengan
karyawan lain yang ada.
Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	14.3	14.3	14.3
Ragu-Ragu	22	34.9	34.9	49.2
Setuju	27	42.9	42.9	92.1
Sangat Setuju	5	7.9	7.9	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (7.9%), setuju sebanyak 27 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (34.9%) dan sebanyak 9 orang (14.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja jika dibandingkan dengan karyawan lain yang ada.

Tabel 4.28
Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.
Pernyataan Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	13	20.6	20.6	22.2
	Ragu-Ragu	26	41.3	41.3	63.5
	Setuju	20	31.7	31.7	95.2
	Sangat Setuju	3	4.8	4.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.8%), setuju sebanyak 20 orang (31.7%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (41.3%), tidak setuju sebanyak 13 orang (20.6%) dan sebanyak 1 orang (1.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 26 orang (41.3%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.

Tabel 4.29
Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.
Pernyataan Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	9.5	9.5	9.5
	Ragu-Ragu	23	36.5	36.5	46.0
	Setuju	30	47.6	47.6	93.7
	Sangat Setuju	4	6.3	6.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.3%), setuju sebanyak 30 orang (47.6%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (36.5%) dan sebanyak 6 orang (9.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 30 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Tabel 4.30
Karyawan melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan.
Pernyataan Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	23.8	23.8	23.8
	Ragu-Ragu	22	34.9	34.9	58.7
	Setuju	24	38.1	38.1	96.8
	Sangat Setuju	2	3.2	3.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.2%), setuju sebanyak 24 orang (38.1%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (34.9%) dan sebanyak 15 orang (23.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (38.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan.

Tabel 4.31
Karyawan selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat.
Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	22.2	22.2	22.2
	Ragu-Ragu	20	31.7	31.7	54.0
	Setuju	23	36.5	36.5	90.5
	Sangat Setuju	6	9.5	9.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.5%), setuju sebanyak 23 orang (36.5%), ragu-ragu

sebanyak 20 orang (31.7%) dan sebanyak 14 orang (22.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (36.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat.

Tabel 4.32
Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.
Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	14.3	14.3	14.3
Ragu-Ragu	28	44.4	44.4	58.7
Setuju	23	36.5	36.5	95.2
Sangat Setuju	3	4.8	4.8	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.8%), setuju sebanyak 23 orang (36.5%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (44.4%) dan sebanyak 9 orang (14.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 28 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

Tabel 4.33
Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi.
Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	14.3	14.3	14.3
Ragu-Ragu	22	34.9	34.9	49.2
Setuju	27	42.9	42.9	92.1
Sangat Setuju	5	7.9	7.9	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (7.9%), setuju sebanyak 27 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (34.9%) dan sebanyak 9 orang (14.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi.

Tabel 4.34
Karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.
Pernyataan Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	11.1	11.1	11.1
Ragu-Ragu	24	38.1	38.1	49.2
Setuju	26	41.3	41.3	90.5
Sangat Setuju	6	9.5	9.5	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.5%), setuju sebanyak 26 orang (41.3%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.1%) dan sebanyak 7 orang (11.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.

Tabel 4.35
Karyawan mampu berdiskusi dengan pegawai lain untuk membangun
kinerja tim yang baik.
Pernyataan Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	15.9	15.9	15.9
Ragu-Ragu	25	39.7	39.7	55.6
Setuju	25	39.7	39.7	95.2
Sangat Setuju	3	4.8	4.8	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.8%), setuju sebanyak 25 orang (39.7%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (39.7%) dan sebanyak 10 orang (15.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 25 orang (39.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa karyawan mampu berdiskusi dengan pegawai lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

Tabel 4.36
Karyawan melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan
masalah pekerjaan.
Pernyataan Y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	23.8	23.8	23.8
Ragu-Ragu	22	34.9	34.9	58.7
Setuju	24	38.1	38.1	96.8
Sangat Setuju	2	3.2	3.2	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.2%), setuju sebanyak 24 orang (38.1%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (34.9%) dan sebanyak 15 orang (23.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 24 orang (38.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.

Tabel 4.37
Karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.
Pernyataan Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	22.2	22.2	22.2
	Ragu-Ragu	20	31.7	31.7	54.0
	Setuju	23	36.5	36.5	90.5
	Sangat Setuju	6	9.5	9.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.5%), setuju sebanyak 23 orang (36.5%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (31.7%) dan sebanyak 14 orang (22.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (36.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Menurut Sugiyono (2016), “ Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang

digunakan (kuesioner). Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

Tabel 4.38
Uji Validitas (X) Kepuasan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X.1	34.3810	25.433	.328	.747
Pernyataan X.2	34.2222	28.143	.326	.735
Pernyataan X.3	34.2857	26.498	.313	.743
Pernyataan X.4	35.1587	27.684	.493	.716
Pernyataan X.5	34.7619	26.733	.533	.709
Pernyataan X.6	34.9048	29.152	.319	.735
Pernyataan X.7	34.9048	27.539	.382	.727
Pernyataan X.8	34.9841	27.467	.461	.718
Pernyataan X.9	34.6984	28.408	.338	.733
Pernyataan X.10	35.1587	27.684	.493	.716
Pernyataan X.11	34.7619	26.733	.533	.709

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.38 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 11 (sebelas) butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.39 Uji Validitas (Z) Employee Engagement
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Z.1	33.2698	21.974	.541	.773
Pernyataan Z.2	33.7619	24.765	.352	.792
Pernyataan Z.3	33.3492	23.328	.437	.785
Pernyataan Z.4	33.3492	23.360	.532	.776
Pernyataan Z.5	33.3492	23.715	.478	.781
Pernyataan Z.6	33.3175	22.672	.555	.772
Pernyataan Z.7	33.4921	22.802	.348	.800
Pernyataan Z.8	33.5873	23.375	.439	.784
Pernyataan Z.9	33.7619	23.668	.404	.788
Pernyataan Z.10	33.3492	23.360	.532	.776
Pernyataan Z.11	33.3492	23.715	.478	.781

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.39 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 11 (sebelas) butir pertanyaan pada variabel *employee engagement* dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.40
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	33.3492	31.618	.730	.860
Pernyataan Y.2	33.6190	33.078	.535	.873
Pernyataan Y.3	33.2857	32.853	.663	.866
Pernyataan Y.4	33.5873	32.859	.580	.870
Pernyataan Y.5	33.4603	31.575	.644	.866
Pernyataan Y.6	33.4762	33.253	.594	.870
Pernyataan Y.7	33.3492	31.618	.730	.860
Pernyataan Y.8	33.3016	34.408	.428	.880
Pernyataan Y.9	33.4603	34.930	.382	.882
Pernyataan Y.10	33.5873	32.859	.580	.870
Pernyataan Y.11	33.4603	31.575	.644	.866

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.40 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 11 (sebelas) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan

alpha cronbach. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.41
Uji Reliabilitas (X) Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	11

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.42 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach' s Alpha* sebesar 0,745 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 11 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.42
Uji Reliabilitas (Z) Employee Engagement
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	11

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.42 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach' s Alpha* sebesar 0,798 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 11 butir pernyataan pada variabel *employee engagement* adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.43
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	11

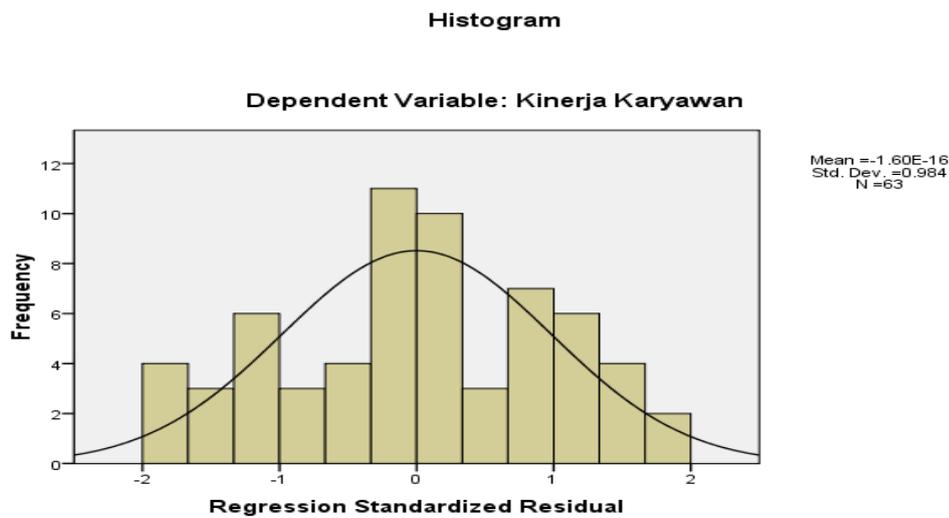
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.43 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach' s Alpha* sebesar $0,880 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 11 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

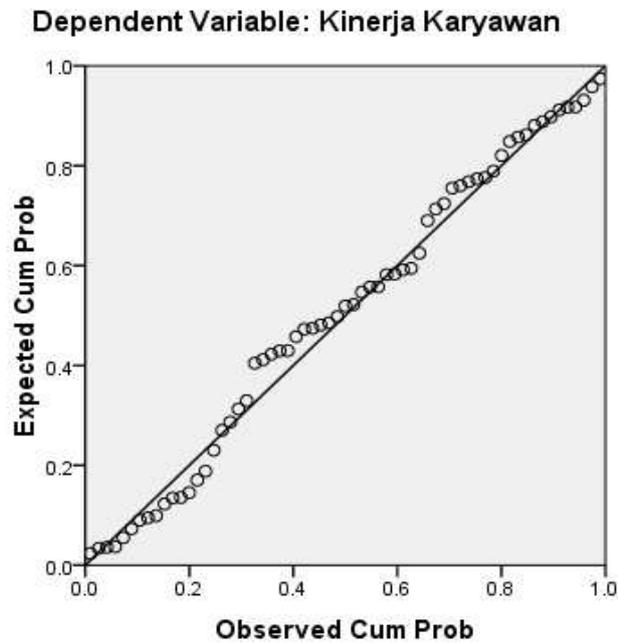


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig (2-tailed) > taraf\ nyata (\alpha = 0.05)$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.44
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.03109974
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.065
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.680
Asymp. Sig. (2-tailed)		.744
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Pada tabel 4.44 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,744 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p= 0,744 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.45
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.517	3.837		.656	.514		
	Kepuasan Kerja	.119	.143	.108	4.831	.009	.411	2.434
	Employee Engagement	.808	.154	.679	5.238	.000	.411	2.434

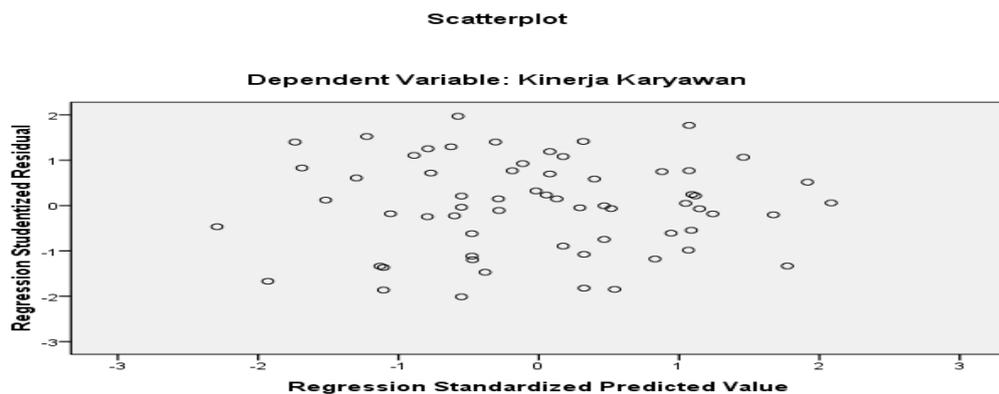
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.45 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kepuasan kerja 2,434 < 10 dan *employee engagement* 2,434 < 10, serta nilai *Tolerance* kepuasan kerja 0,411 > 0,10 dan *employee engagement* 0,411 > 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$).

Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.46
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1422.832	2	711.416	42.368	.000^a
	Residual	1007.485	60	16.791		
	Total	2430.317	62			

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.46 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 42,368 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,15 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kepuasan kerja dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a atau hipotesis diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.47
Uji Parsial *Employee Engagement*
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.648	2.934	3.289	.002		
	Kepuasan Kerja	.710	.076	.768	9.354	.000	1.000 1.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.47 diatas dapat dilihat bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement*. Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 9,354 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,999 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 9,354 > t_{tabel} 1,999$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *employee engagement*.

Tabel 4.48
Uji Parsial Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.517	3.837		.656	.514		
	Kepuasan Kerja	.119	.143	.108	4.831	.009	.411	2.434
	Employee Engagement	.808	.154	.679	5.238	.000	.411	2.434

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.48 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,831 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikan $0,009 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 5,238 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan *employee engagement* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.49 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.572	4.09773

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel tabel 4.49 di atas dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0,572 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 57,2% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepuasan kerja dan *employee engagement*. Sedangkan sisanya $100\% - 57,2\% = 42,8\%$ dijelaskan oleh faktor lain, seperti pelatihan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

8. Analisis Jalur

Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan.

Tabel 4.50 Analisis Jalur Persamaan I
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.648	2.934		3.289	.002		
	Kepuasan Kerja	.710	.076	.768	9.354	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.50 di atas, nilai *standardized beta* untuk kepuasan kerja sebesar 0,768 dan signifikan pada 0,000 yang berarti kepuasan kerja signifikan mempengaruhi *employee engagement*. Nilai koefisien *standardized beta* 0,768 merupakan nilai *path* atau jalur P₁.

$$\text{Persamaan I : } Z = 0,768 X + \epsilon_1$$

Tabel 4.51 Analisis Jalur Persamaan II
Coefficients^a

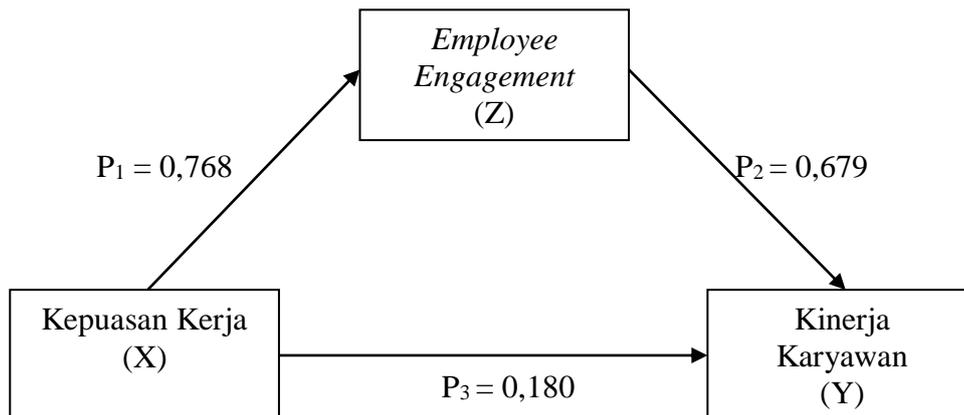
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.517	3.837		.656	.514		
	Kepuasan Kerja	.119	.143	.108	4.831	.009	.411	2.434
	Employee Engagement	.808	.154	.679	5.238	.000	.411	2.434

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.51 di atas, nilai *standardized beta* untuk kepuasan kerja sebesar 0,108 dan signifikan pada 0,009 yang berarti kepuasan kerja signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai koefisien *standardized beta* 0,108 merupakan nilai *path* atau jalur P₃. Nilai *standardized beta* untuk *employee engagement* sebesar 0,679 dan signifikan pada 0,000 yang berarti *employee engagement* signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai koefisien *standardized beta* 0,679 merupakan nilai *path* atau jalur P₂.

$$\text{Persamaan II : } Y = 0,108 X + 0,679 Z + \epsilon_2$$



Gambar 4.5 Analisis Jalur

9. Uji Mediasi

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung adalah 0,180, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,768 \times 0,679 = 0,521$ atau total pengaruh kepuasan kerja ke kinerja karyawan = $0,180 + (0,768 \times 0,679) = 0,701$. Oleh karena nilai ($P_3 < P_1 \times P_2$) maka *employee engagement* berfungsi sebagai variabel *intervening*.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 9,354 > t_{tabel} 1,999$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *employee engagement*. Penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan sehingga *employee engagement* karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,831 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikan $0,009 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kepuasan kerja

berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Kepuasan kerja menimbulkan kinerja, karena karyawan yang merasa puas menjadi lebih produktif, karyawan produktif merasa puas dan prestasinya meningkat. Dapat dijelaskan juga bahwa kepuasan kerja karyawan juga akan mendorong karyawan mencapai kinerja yang tinggi sebagaimana telah diuraikan diatas bahwa kepuasan kerja berdampak pada hasil kerja, atau dapat diasumsikan bahwa kepuasan kerja menghasilkan produktivitas yang tinggi serta menunjukkan kinerja yang baik.

3. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 5,238 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan *employee engagement* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa dengan adanya pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui upaya peningkatan *employee engagement*. Karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan, sehingga *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening

Hasil menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung adalah 0,180, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,768 \times 0,679 = 0,521$ atau total pengaruh kepuasan kerja ke kinerja karyawan = $0,180 + (0,768 \times 0,679) = 0,701$. Oleh karena nilai ($P_3 < P_1 \times P_2$) maka *employee engagement* berfungsi sebagai variabel *intervening*. Kepuasan kerja menimbulkan kinerja, karena karyawan yang merasa puas menjadi lebih produktif, karyawan produktif merasa puas dan prestasinya meningkat. Karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat meningkat dan berdampak pada kinerja karyawan serta menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya melalui peningkatan *employee engagement*.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan, dimana $t_{hitung} 9,354 > t_{tabel} 1,999$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan, dimana $t_{hitung} 4,831 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikan $0,009 < 0,05$.
3. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan, dimana $t_{hitung} 5,238 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
4. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan, dimana besarnya pengaruh langsung adalah 0,180, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,768 \times 0,679 = 0,521$ atau total pengaruh kepuasan kerja ke kinerja karyawan = $0,180 + (0,768 \times 0,679) = 0,701$.

B. Saran

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, penulis memberikan saran kepada peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Disarankan agar pimpinan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan untuk mempertahankan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri dan terus meningkatkan kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu karyawan bekerja harus menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan karyawan. Memberikan *reward* untuk karyawan sehingga membuat karyawan merasa dihargai atas kerja kerasnya.
2. Disarankan agar pimpinan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan lebih memperhatikan karyawan yang tidak memiliki kepekaan pada kata hati dalam bekerja, dengan solusi mengadakan pelatihan-pelatihan seputar kecerdasan emosional dan kepribadian. Menawarkan karier yang berjenjang sehingga bisa menjadi motivasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan sistem promosi atas dasar penilaian prestasi kerja karyawan dan disarankan agar perusahaan memperhatikan karyawan yang bekerja tidak memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan dengan solusi pelatihan atau orientasi kerja. Memberikan kebebasan dalam menuangkan kreativitas yaitu dengan memberikan sedikit kelonggaran bagi mereka untuk berkembang dan menuangkan ide-ide kreatif mereka. Akan tetapi, jangan sampai lepas

kendali. Tetaplah memantau dan berikan arahan, agar kinerja yang dilakukan sejalur sesuai harapan perusahaan.

4. Disarankan agar pimpinan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Medan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas kerja melebihi standart kualitas kerja dan lebih memperhatikan pegawai yang kurang mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan, dengan solusi memperhatikan kerjasama karyawan, karena membantu tim dalam bekerja takkan mengurangi keahlian karyawan. Melakukan penilaian kinerja karyawan secara berkala, melalui evaluasi ini, pimpinan bisa mengetahui sejauh mana progres yang dicapai karyawan, isu-isu yang karyawan hadapi, area-area apa saja dalam diri karyawan yang perlu dikembangkan, apa saja yang bisa memotivasi karyawan, seperti apa pengembangan karir yang mereka harapkan, dan masih banyak lagi. Izinkan karyawan untuk menilai performa sesama rekan kerja dan juga diri mereka sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Aspan, H., Milanie, F., & Sari, A. K. The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College).
- Aspan, H., E.S. Wahyuni, A. Prabowo, A.N. Zahara, I.N. Sari, Mariyana. (2020). "Individual Characteristics and Job Characteristics on Work Effectiveness in the State-Owned Company: the Moderating Effect of Emotional Intelligence". *International Journal of Innovation, Creativity and Change (IJICC)*, Volume 13 Issue 6, pp. 761-774.
- Aspan, H., E.S. Wahyuni, S. Effendy, S. Bahri, M.F. Rambe, dan F.B. Saksono. (2019). "The Moderating Effect of Personality on Organizational Citizenship Behavior: The Case of University Lecturers". *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, Volume 8 No. 2S, pp. 412-416.
- Aspan, H. (2021). "Legal Basis for the Implementation of Work from Home Amid The COVID-19 Pandemic in Indonesia". *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*, e-ISSN 2415-6248, Volume 6 Issue 4, pp. 116 – 121.
- Aspan, H. (2020). "The Role of Notaries in the Registration of the Establishment of Commanditaire Vennootschap (CV) through the Business Entity Administration System". *Scholar International Journal of Law, Crime, and Justice*, e-ISSN 2617-3484, Volume 3 Issue 12, pp. 463-467.
- Bakker, A. (2012). *Reciprocal Relationship Between Job Resources, Personal Resources, And Work Engagement. Journal of Vocational Behavior* 74, 235-244.
- Bellani, Elvita. (2018). *Job Satisfaction as Predictor of employee engagement*. https://www.researchgate.net/publication/323181650_Job_Satisfaction_as_Predictor_of_employee_engagement/link/5a8971d7458515b8af93eae6/download
- Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.
- Gibson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, Jakarta: Erlangga*.
- Hasibuan, M. 2014. *Perilaku Manajemen Organisasi. Bumi Aksara. Jakarta*.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant "Melayu" in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.

- Kavita, Gupta. (2012). *Impact of Job Satisfaction on Employee Performance, a Challenge for HR Managers in Changing Environment*.
https://www.ijssr.org/down_150.php
- Krietner R. 2015, *Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat*.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya*.
- Mulyadi, D & Rivai, V. (2016). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Nawawi, H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-4. Yogyakarta: Gadjja Mada University Press*.
- Nasution, A. P., & Malikhah, I. (2021). IDENTIFIKASI STRATEGI KEBERHASILAN LAYANAN E-GOVERNMENT DI KOTA MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 11(2), 38-45.
- Panggabean, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia*.
- Ramadhan, Nabilah. (2014). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.
<https://journals.telkomuniversity.ac.id/ijm/article/view/351>
- Rivai, V, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan I, Murai Kencana. Jakarta*.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- RITONGA, H. M., PANE, D. N., & RAHMAH, C. A. A. (2020). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA HONDA IDK 2 MEDAN. *JUMANT*, 12(2), 30-44.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).
- Rugiyanto. (2018). Pengaruh *Self Efficacy* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement* (Keterikatan Kerja) Pada Guru Smk Negeri Kota Administrasi Jakarta Utara.
<http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jmp/article/view/10799>

- Samsudin, S. H., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. CV. Pustaka Setia. Bandung.*
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2013). UWES (Utrecht Work Engagement Scale). *Preliminary Manual*. Occupational Health Psychology Unit. Utrecht University.
- Setiawan, Onky Dwi. (2015). Analisa Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di Shangri-La Hotel Surabaya.
<https://pdfs.semanticscholar.org/b616/4702fa165188ba59413d78ed432dd6ae2ae2.pdf>
- Siagian, So. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1, Cetakan II, Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.*
- Simamora, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. STIE YKPN : Yogyakarta.
- Simanjuntak, P. J. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kerja. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.*
- Sofyandi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.*
- Sudaryono, (2013). Aplikasi Analisis (*Path Analysis*) Berdasarkan Urutan Penempatan Variabel Dalam Penelitian. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 17, Nomor 4, Juli 2011.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.*
- Sunuharjo, Bambang Swasto dan Ika Ruhana. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang).
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1315>
- Tanwar, Anjum. (2017). *Impact of Employee Engagement on Performance*.
<https://www.neliti.com/id/publications/239845/impact-of-employee-engagement-on-performance>
- Vazirani, N. (2016). Employee Engagement. *SIES College of Management Studies Working Paper Series*, 5, 1-17.
- Watts, A G. (2013). *Career Development And Public Policy. The Career Development Quarterly*, 48(4), 301-312.