

PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA BELAWAN

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi (S.M) pada
Program Studi Manajemen**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

ERLINMUN KWAN SHEILA

NPM: 1805160095

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kopt. Muchlisin Rusri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 02 Desember 2022, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ERLINMUN KWAN SHEILA
N P M : 1805160095
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA BELAWAN

Dinyatakan (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(Asoc, Prof. HANIFAH JASIN, S.E., M.Si.)

(MUSLIH, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(LILA BISMALA, S.T., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

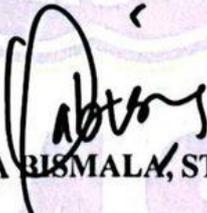
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : ERLINMUN KWAN SHEILA
NPM : 1805160095
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY DAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KANTOR OTORITAS PELABUHAN
UTAMA BELAWAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 31 Oktober 2022

Pembimbing


LILA BISMALA, ST., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



H. HANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Erlinmun Kwan Sheila
NPM : 1805160095
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Lila Bismala, ST., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Workplace Spirituality dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Tujuan penelitian & Manfaat penelitian	26/10/22	-
Bab 2	Simpulkan landasan teori, kerangka konsep, dan hipotesis saling berpengaruh	26/10/22	-
Bab 3	Tambah pembahasan tentang Angket	27/10/22	-
Bab 4	Cara penulisan huruf kapital dan serasi	30/10/22	-
Bab 5	tambahkan keterbatasan penelitian	30/10/22	-
Daftar Pustaka	Perbaiki Cara Penulisan Daftar Pustaka	31/10/22	-
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC sidang meja hijau.	1 Nov 2022.	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, 31 Oktober 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

LILA BISMALA, ST., M.Si

ABSTRAK

**PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR OTORITAS
PELABUHANUTAMA BELAWAN.
2022.**

ERLINMUN KWAN SHEILA

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muhtar Basri No.3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : kwansheilaerlinmun@gmail.com

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *workplace spirituality* dan *employee engagement* secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesiober (angket), sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *workplace spirituality* secara parsial terhadap kinerja karyawan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, ada pengaruh *employee engagement* secara parsial terhadap kinerja karyawan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan serta ada pengaruh *workplace spirituality* dan *employee engagement* secara simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Selain itu *workplace spirituality* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka *workplace spirituality* di perusahaan hendaknya dapat lebih ditingkatkan agar memberikan pengaruh bagi peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam menyelesaikan semua masalah yang dihadapi, selalu optimis dengan apa yang akan dialami di masa depan. Mengingat *employee engagement* sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hendaknya perusahaan menjadikan *employee engagement* karyawan sebagai program yang sangat membantu untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten dan berdedikasi tinggi sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat yaitu dengan cara membangun kapabilitas setiap karyawan, serta meminta atasan untuk mengawasi pekerjaan dan responden meminta rekan kerja untuk memberikan karyawan umpan-balik atas performanya.

Kata Kunci* : *Workplace Spirituality, Employee Engagement* dan *Kinerja Karyawan

ABSTRACT

**THE EFFECT OF WORKPLACE SPIRITUALITY AND EMPLOYEE
ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT THE BELAWAN MAIN PORT
AUTHORITY OFFICE.
2022**

ERLINMUN KWAN SHEILA

*Faculty of Economics and Bussiness
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muhtar Basri No.3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : kwansheilaerlinmun@gmail.com*

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of workplace spirituality and employee engagement partially and simultaneously on employee performance at the Belawan Main Port Authority Office. The data collection technique used a questionnaire (questionnaire), while the data analysis technique used was multiple linear regression analysis techniques. Based on the results of the study it can be concluded that there is a partial effect of workplace spirituality on the performance of employees of the Belawan Main Port Authority Office, there is a partial effect of employee engagement on the performance of employees of the Belawan Main Port Authority Office and there is a simultaneous influence of workplace spirituality and employee engagement on the performance of employees of the Belawan Main Port Authority Office. Belawan main port. In addition, spiritual workplaces have an effect on employee performance, so workplace spirituality in companies should be further enhanced so as to have an impact on improving employee performance, namely by increasing employee confidence in solving all problems encountered, always optimistic about what will be experienced in the future. Considering that employee engagement has a very positive effect on employee performance, companies should make employee engagement a program that is very helpful in getting competent and highly dedicated employees so that employee performance can continue to increase, namely by building the capabilities of each employee, and asking superiors to supervise the work and Respondents asked colleagues to give employees feedback on their performance.

Keywords: Workplace Spirituality, Employee Engagement and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan anugerah-Nya dan segala kenikmatan yang luar biasa banyaknya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Workplace Spirituality dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan**” yang ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) Manajemen, pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya sehingga skripsi dapat terselesaikan kepada Ayahanda Muhammad Al-Rasyid dan Ibunda tercinta Alm. Vonyati yang telah menjaga, mendidik dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang, yang memberikan dorongan selama penulis menjalani pendidikan dan hanya doa yang dapat penulis panjatkan ke Hadirat Allah SWT, semoga kelak penulis menjadi manusia yang berguna bagi agama, keluarga, dan seluruh masyarakat.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE., MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Lila Bismala, ST., M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi, yang telah memberikan keluangan waktunya dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Ibu Dewi Kesummalany, S. Psi, selaku Kepala Sub Bagian Kepegawaian Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan
10. Saudara Ari Wardhana Aslam yang selalu memberikan dorongan agar terselesaikannya skripsi ini dengan cepat.
11. Buat teman-temanku Sari, Nanab, Nonom, Andin, yang membantu dan memberikan saran serta doa agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna baik penulisan maupun isi karena kemampuan penulis. Oleh

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat, Amin.

Medan, November 2022
Penulis

ERLINMUN KWAN SHEILA
1805160095

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 : LANDASAN TEORI	
2.1. Uraian Teoritis	9
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.2. Arti Penting Kinerja.....	10
2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.1.4. Manfaat dan Tujuan Kinerja	13
2.1.1.5. Indikator Kinerja Karyawan	15
2.1.2. <i>Workplace Spirituality</i>	19
2.1.2.1. Pengertian <i>Workplace Spirituality</i>	19
2.1.2.2. Dimensi <i>Workplace Spirituality</i>	21

2.1.2.3. Dampak <i>Workplace Spirituality</i>	23
2.1.2.4. Indikator <i>Workplace Spirituality</i>	25
2.1.3. <i>Employee Engagement</i>	26
2.1.3.1. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	26
2.1.3.2. Aspek dan Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	27
2.1.3.3. Kategori <i>Employee Engagement</i>	30
2.1.3.4. Indikator <i>Employee Engagement</i>	31
2.2. Kerangka Konseptual.....	32
2.2.1. Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.2.2. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	34
2.3.3. Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	35
2.3. Hipotesis.....	35

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian	37
3.2. Definisi Operasional	37
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
3.4. Populasi dan Sampel.....	39
3.5. Teknik Pengumpulan Data... ..	40
3.6. Teknik Analisis Data.....	46

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	vii	52
4.1.1. Karakteristik Penelitian.....		52

4.1.2. Analisis Variabel X ₁ (<i>Workplace Spirituality</i>).....	54
4.1.3. Analisis Variabel X ₂ (<i>Employee Engagement</i>).....	55
4.1.4. Analisis Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	57
4.2. Hasil Analisis Data	59
4.2.1. Pengujian Asumsi Klasik.....	59
4.2.2. Pengujian Regresi Berganda	64
4.2.3. Pengujian Hipotesis (Uji t).....	65
4.2.4. Pengujian Hipotesis (Uji F).....	66
4.2.5. Pengujian Koefisien Determinasi	67
4.3. Pembahasan	68
4.3.1. Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan...	68
4.3.2. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan....	69
4.3.3. Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> Dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.....	70

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	73
5.2. Saran.....	73
5.3. Keterbatasan Penelitian	74

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

viii

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2 Waktu Penelitian

Tabel 3.3 Rincian Karyawan

Tabel 3.4 Skala Likert

Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel *Workplace Spirituality*

Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel *Employee Engagement*

Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.8 Uji Reabilitas

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Skor Angket Untuk Responden Variabel *Workplace Spirituality*

Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Responden Variabel *Employee Engagement*

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Responden Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.5 Uji Normalitas Data

Tabel 4.6 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.7 Hasil Output Regresi dan Uji Variabel X_1 , X_2 dan Y

Tabel 4.8 Hasil Output Uji F Variabel X_1, X_2 dan Y

Tabel 4.9 Hasil Output Determinasi X_1 , X_2 dan Y

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Gambar 3.1 Kriteria Penguji Hipotesis

Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Gambar 4.1 Output SPSS Normal P-Plot

Gambar 4.2 Output SPSS Grafik Scatterplot

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi karena sebagai penentu keberhasilan organisasi (Ardana, 2012). Perkembangan organisasi dapat dilihat dari hasil kerja, dimana hasil kerja mencerminkan kinerja (Rivai, 2016). Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan kompetitif harus mengusahakan kinerja individu semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan mempengaruhi kerja tim

(*team work*) dan akan berdampak pada kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Kualitas sumber daya manusia menentukan kinerja perusahaan yang didukung tenaga kerjanya, karena kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai dalam satuan waktu tertentu. Kinerja merupakan proses kerja seseorang yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seseorang pegawai yang dibebani tugas dan tanggung jawab, tetapi hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya tersebut tidak maksimal, maka pegawai tersebut dapat dinilai kurang baik kinerjanya. Sebaliknya apabila seorang pegawai yang dibebani tugas dan tanggung jawabnya, dan hasil pelaksanaannya maksimal, maka pegawai tersebut dapat dinilai mempunyai kinerja yang baik.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan (Rivai, 2016). Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi perasaan, kondisi keluarga, kondisi fisik dan karakteristik kelompok. Sementara faktor eksternal berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar (Tika, 2016).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *workplace spirituality*. *Workplace spirituality* adalah topik baru untuk suatu organisasi dan merupakan topik dengan pengembangan teoritikal yang sedikit. Sebuah tempat bekerja dapat dikatakan menjadi spiritual (spirit yang bersahabat) adalah ketika dikenali bahwa karyawan mempunyai *inner life* (kehidupan batin)

yang memupuk dan dipupuk oleh makna dalam bekerja yang dapat dilihat dalam konteks komunitas (Duchon, 2015).

Workplace spirituality selama ini dianggap merupakan sebuah konstruk personal yang tinggi dan konstruk filosofi, hampir seluruh ilmu akademik mengakui bahwa spiritualitas memengaruhi sebuah rasa keutuhan, keterhubungan dalam bekerja, dan nilai-nilai yang dalam. *Workplace spirituality* mempengaruhi usaha untuk menemukan satu tujuan yang penting dalam hidup, untuk membangun hubungan yang kuat dengan teman bekerja atau orang-orang lain yang terlibat dalam pekerjaan, dan untuk memiliki konsistensi antara keyakinan seseorang dengan nilai-nilai dari organisasi tersebut (Milliman, 2013).

Spiritualitas didalam dunia kerja bukan hanya tentang agama, atau tentang seseorang yang masuk kedalam suatu keyakinan tertentu. Bukan tentang hal yang membutuhkan sebuah koneksi pada suatu tradisi agama tertentu, tetapi lebih berdasarkan pada nilai dan filosofi seseorang. Ini adalah tentang cara pandang karyawan terhadap diri mereka sendiri untuk menjadi spiritual dengan jiwa yang terpelihara dalam bekerja, seseorang yang mengalami tujuan dan makna dalam bekerja, dan merasa terhubung dengan orang lain dalam lingkungannya bekerja.

Workplace spirituality dapat bermanfaat dalam dunia pekerjaan di area kreativitas, kejujuran dan kepercayaan, pemenuhan personal, dan komitmen yang akan mengacu pada meningkatnya performa organisasi (Krishnakumar, 2012).

Kinerja dipengaruhi oleh faktor individu, faktor organisasi dan faktor psikologis. Konsep yang membahas sisi psikologis positif kaitannya manusia terhadap pekerjaannya, adalah *engagement* (Bakker *et al.*, 2011). Salah satu bentuk *engagement* adalah *work engagement* yang dimaknai sebagai keadaan mental yang positif, memuaskan dan berkaitan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan

kekuatan, dedikasi dan pengabdian. Salah satu bentuk *engagement* adalah *employee engagement* yang dimaknai sebagai rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan atau organisasinya. *Employee engagement* adalah sebuah pernyataan psikologis dimana karyawan merasa tertarik untuk ikut menentukan kesuksesan perusahaan serta memiliki keinginan dan motivasi kuat untuk berkinerja melebihi kewajibannya. Secara umum *employee engagement* dapat didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterikatan karyawan yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi. (Bakker, 2011). Keterikatan karyawan telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan bisnis di pasar yang kompetitif seperti saat ini dan salah satu faktor penentu dalam kesuksesan organisasional (Lockwood, 2017).

Workplace spirituality mempengaruhi usaha untuk menemukan satu tujuan yang penting dalam hidup, untuk membangun hubungan yang kuat dengan teman bekerja atau orang-orang lain yang terlibat dalam pekerjaan, dan untuk memiliki konsistensi antara keyakinan seseorang dengan nilai-nilai dari organisasi tersebut, yang selalu bertentangan dengan keadaan yang ada di lingkungan kerja, dimana antara kepentingan pekerjaan dengan keyakinan yang selalu tidak saling mendukung, dan ini sangat menjadi beban bagi karyawan.

Berkaitan dengan *employee engagement*, menunjukkan adanya fenomena karyawan yang merasa terikat adalah yang merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya. Keterikatan adalah kemauan dari kemampuan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan, yakni pada kondisi karyawan mau berupaya keras menuntaskan pekerjaannya dan menggunakan segenap pikiran dan energinya bahkan rela untuk lembur. Hal ini

selalu menjadi beban bagi karyawan dan jelas sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan yang dihasilkan.

Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan merupakan Unit Pelaksana Teknis dibawah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, Kementerian Perhubungan yang memiliki tugas sesuai Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 35 Tahun 2012 tentang organisasi dan Tata Kerja Kantor Otoritas Pelabuhan Utama untuk melaksanakan pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan di pelabuhan yang diusahakan secara komersia dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan laut. Saat ini kinerja karyawan di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan masih dianggap tidak optimal.

Berkaitan dengan *Workplace spirituality* yang ada pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan menunjukkan fenomena masih kurang terikatnya hubungan antar karyawan sehingga tiap bagian belum memiliki kaitan kerja yang baik sehingga terkesan kurang koordinasi yang baik antar bagian yang ada di perusahaan.

Selanjutnya berkaitan dengan *Employee engagement* yang ada pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan menunjukkan fenomena kondisi karyawan belum sepenuhnya mau berupaya keras menuntaskan pekerjaannya dan menggunakan segenap pikiran dan energinya untuk kemajuan perusahaan.

Berkaitan dengan kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan menunjukkan fenomena bahwa kinerja karyawan belum optimal dapat dilihat dari target pendapatan belum tercapai. Penyebab penurunan pencapaian target perusahaan diduga kurang maksimalnya kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

Pentingnya *workplace spirituality* dan *employee engagement* dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, membuat peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan masalah tersebut dengan judul, “**Pengaruh *Workplace Spirituality* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan belum optimal dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.
2. *Workplace spirituality* yang ada menunjukkan kurang terikatnya hubungan antar karyawan sehingga tiap bagian belum memiliki kaitan kerja yang baik.
3. *Employee engagement* yang ada belum menunjukkan kondisi karyawan mau berupaya keras menuntaskan pekerjaannya dan menggunakan segenap pikiran dan energinya untuk kemajuan perusahaan.

1.3. Batasan Masalah

Dalam melakukan penelitian, penulis perlu melakukan pembatasan masalah yang akan dibahas agar hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Adapun ruang lingkup yang dibatasi dalam masalah ini adalah pengaruh *workplace spirituality* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

1.4. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan?
- b. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan?
- c. Apakah *workplace spirituality* dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *workplace spirituality* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

1.6. Manfaat Penelitian

Dari uraian yang telah dikemukakan diatas adapun manfaat yang bisa didapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teorikal, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan bahan pustaka untuk penbandingan:

a. Bagi Universitas.

Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh *workplace spirituality* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

b. Bagi penelitian selanjutnya.

Sebagai bahan referensi atau perbandingan yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

c. Bagi pihak perusahaan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk mengevaluasi pengaruh *workplace spirituality* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan yang ada pada perusahaan.

2. Manfaat Praktikal, penelitian ini diharapkan dapat:

- a. menambah pengetahuan dalam hal literasi keuangan dan pendapatan terhadap keputusan investasi individu.
- b. berguna bagi masyarakat ataupun mahasiswa dalam lainnya untuk dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya yang membahas topik yang sama.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014). Selain itu kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Kaswan, 2017).

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau unjuk kerja (Suwatno & Priansa, 2011) . Jadi dari beberapa pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari aktivitas berkaitan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan

dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2016).

2.1.1.2. Arti Penting Kinerja

Perhatian hendaknya ditujukan kepada kinerja, suatu konsepsi atau wawasan bagaimana kita bekerja agar mencapai yang terbaik. Jadi fokusnya adalah kepada kegiatan bagaimana usaha untuk selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Dengan demikian pimpinan dan karyawan yang bertanggungjawab langsung dalam kinerja harus pula dievaluasi secara periodik (Anwar, Evaluasi Kinerja SDM, 2014).

Penilaian kinerja sebagai bagian dari proses manajemen kinerja, sudah lama merupakan sistem yang diperdebatkan, bahkan dalam organisasi hirarki. Namun demikian, kinerja yang memiliki banyak fase, sebagai latihan observasi dan penilaian, proses umpan balik dan intervensi organisasi masih amat diperlukan (Kaswan., 2017).

Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi (Suwatno & Priansa, 2011).

Berdasarkan pendapat yang ada, maka dapat disimpulkan kinerja mempunyai arti yang sangat penting karena merupakan sesuatu hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Sebagian

kerja sistem penilaian kinerja karyawan bertujuan untuk meminimalkan risiko dan permasalahan yang terjadi pada organisasi, khususnya pengaturan sumber daya manusia.

2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pengaruh kinerja karyawan dan *workplace spirituality* sangatlah penting, hal ini dikarenakan spiritualitas semangat kerja di tempat kerja karyawan sangat menentukan kinerja karyawan (Wijaya, 2018). *Employee engagement* menjadi topik yang paling di bicarakan dalam beberapa tahun terakhir diantara perusahaan konsultan dan media bisnis terkenal. *Employee engagement* atau rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan atau organisasinya adalah hal yang sangat penting bagi organisasi dan menjadi faktor penentu di balik tinggi rendahnya kinerja bisnis suatu perusahaan (Setiawan, 2017). Kedua pendapat di atas menunjukkan bahwa *workplace spirituality* dan *employee engagement* merupakan sebagian dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penilaian kinerja para karyawan secara obyektif untuk kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi karyawan maupun bagi karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Kasmir, 2016) yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian, kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula
2. Pengetahuan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan kerja, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian, seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dengan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya menjadi baik.
5. Motivasi kerja, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
6. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Jika pemimpin menyenangkan, mengayomi, mendidik maka karyawan akan senang dan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya.
8. Budaya organisasi, kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Kepatuhan karyawan untuk menuruti kebiasaan atau norma akan mempengaruhi kinerja.
9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira. Jika karyawan merasa senang maka hasil pekerjaannya akan baik.
10. Lingkungan kerja, jika lingkungan kerja terasa nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

11. Loyalitas, karyawan yang setia kepada perusahaan akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.
12. Komitmen, dengan berkomitmen dengan perusahaan maka karyawan akan berusaha untuk bekerja dengan baik karena jika tidak bekerja dengan baik maka akan merasa bersalah jika tidak menepati kesepakatan.
13. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin dalam mengerjakan apa yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

2.1.1.4. Manfaat dan Tujuan Kinerja

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan yaitu (Suwatno & Priansa, 2011):

1) *Performance Improvement*

Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

2) *Compensation Adjustment*

Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3) *Placement Decision*

Menentukan promosi, transfer dan demosi.

4) *Tranining and Depeloment Needs*

Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.

5) *Carrier Planning and Development*

Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

6) *Staffing Process Deficiencies,*

Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.

7) *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*

Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi *job-analysis*, *job-design* dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

8) *Equal Employment Opportunity,*

Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.

9) *External Challenges*

Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dan lainnya yang tidak kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karyawan.

10) *Feedback*

Memberi umpan balik bagi urusan kekaryawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Selain itu manfaat peningkatan kinerja sebagai berikut (Anwar, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, 2015):

1) Perbaiki kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

2) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.

3) Keputusan penempatan

Promosi, transfer dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam bentuk penghargaan.

4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.

6) Defisiensi proses penempatan staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

2.1.1.5. Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat tujuh indikator utama yang menjadi alat ukur dari kinerja yaitu (Wibowo, 2016):

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan juga

bulan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3) Umpan Balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan

pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disinsentif.

7) Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi.

Indikator yang dapat menjadi alat ukur dari kinerja yaitu (Fauzi, 2014):

1) Keterampilan kerja

Penguasaan pegawai mengenai prosedur (metode/teknik/tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatannya.

2) Kualitas pekerjaan.

Kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.

3) Tanggung jawab

Kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan / kelalaian dan kecerobohan pribadi.

4) Prakarsa

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide / gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.

5) Disiplin

Kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk / pulang kerja, jumlah kehadiran dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.

6) Kerjasama

Kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka penyelesaian tugas.

7) Kuantitas pekerjaan

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

Indikator kinerja karyawan adalah (Mangkunegara, 2014):

1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan yang dapat diketahui dari kualitas kerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik kualitas kerja seseorang maka semakin baik pula kinerjanya.

2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik kuantitas kerja seseorang maka semakin baik pula kinerjanya.

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik seseorang melakukan pekerjaannya dengan akurat maka semakin baik pula kinerjanya.

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik tanggungjawab seseorang maka semakin baik pula kinerjanya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang ditunjukkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan sesuatu hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu.

2.1.2. *Workplace Spirituality*

2.1.2.1. *Pengertian Workplace Spirituality*

Spiritualitas merupakan hal yang pribadi dan personal, memiliki elemen banyak agama, dan mengarah pada pencarian diri seseorang (Abdurahman dan Agustini, 2011) mendefinisikan spiritualitas sebagai kemauan dan kemampuan untuk menggali makna dari kenyataan hidup. Sementara itu, Fernando dan Jackson (Inkai & Kistyanto, 2013) menyatakan bahwa spiritualitas adalah mengenai perasaan akan tujuan, makna dan perasaan terhubung dengan orang lain. Dalam konteks ini adalah spiritualitas yang berhubungan dengan komunitas di lingkungan pekerjaan.

Selain itu, Inkai dan Kistyanto (2013) menyatakan spiritualitas adalah kapasitas bawaan otak manusia yang memampukan manusia untuk untuk membentuk makna, nilai, dan keyakinan. Spiritualitas juga didefinisikan sebagai pengalaman pribadi individu yang dapat dilihat dari perilakunya (McCormick, dalam Moore, 2018). Berdasarkan definisi yang ada, peneliti menyimpulkan spiritualitas adalah kemampuan setiap manusia untuk mencari makna dari pengalaman hidup pribadinya.

Workplace spirituality adalah kesadaran bahwa orang memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna dan berlangsung dalam konteks komunitas (Robbins & Judge, 2018). *Workplace spirituality* adalah kerangka dari nilai organisasi yang dibuktikan dengan adanya budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden karyawan melalui proses pekerjaan dan perasaan terhubung dengan orang lain yang menghasilkan perasaan lengkap dan bahagia.

Workplace spirituality adalah pengakuan bahwa karyawan memiliki pusat kehidupan yang memelihara dan dipelihara dengan pekerjaan bermakna yang mengambil tempat dalam konteks komunitas. Sementara itu, *workplace spirituality* juga diartikan bahwa karyawan memiliki kehidupan personal yang berkembang dan dikembangkan dengan melakukan pekerjaan yang relevan, berarti dan menantang (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2016).

Berdasarkan uraian yang ada, peneliti menggunakan definisi *workplace spirituality* menurut Giacalone & Jurkiewicz (dalam Miller & Ewest, 2011), yaitu kerangka dari nilai organisasi yang dibuktikan dengan adanya budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden karyawan melalui proses pekerjaan dan

perasaan terhubung dengan orang lain yang menghasilkan perasaan lengkap dan bahagia.

2.1.2.2. Dimensi *Workplace Spirituality*

Milliman, Czaplewski dan Ferguson (2013) menyatakan 3 dimensi utama dari *workplace spirituality*, yaitu :

1. *Meaningful work*

Aspek fundamental dari *workplace spirituality* adalah adanya makna dan tujuan mendalam dari pekerjaan. Dimensi ini menggambarkan bagaimana karyawan berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari di level individu. Spiritualitas melihat pekerjaan tidak hanya sebagai suatu hal yang menarik dan menantang, namun juga mencari makna dan tujuan yang mendalam, menghidupkan mimpi seseorang dan menggambarkan kebutuhan hidup seseorang dengan mencari makna kerja dan berkontribusi terhadap orang lain. *Meaningful work* dapat dikarakteristikan pada level individu bahwa karyawan menikmati pekerjaan, merasa hidup karena pekerjaan, serta mendapat makna dan tujuan personal (Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2013).

2. *Sense of community*

Dimensi penting dari *workplace spirituality* adalah memiliki hubungan yang dalam dengan orang lain. Dimensi ini berfokus pada perilaku individu di tingkat kelompok dan fokus pada interaksi pekerja dengan rekan kerjanya. *Sense of community* melibatkan hubungan mental, emosi dan spiritual antara karyawan dalam organisasi. Hal ini membentuk dalamnya perasaan terhubung antar individu, adanya dukungan, kebebasan berekspresi dan penyayoman. *Sense of community* dikarakteristikan dengan adanya perasaan terhubung dengan rekan

kerja, karyawan mendukung satu sama lain, dan terhubung dengan tujuan bersama (Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2013).

3. *Alignment with organizational values*

Aspek ketiga dalam *workplace spirituality* adalah *alignment with organizational values* yang mewakili level organisasi, dimana individu mengalami perasaan kesamaan yang kuat antara nilai individu dengan misi dan tujuan organisasi. *Alignment with organizational values* mencakup konsep bahwa karyawan berkeinginan untuk bekerja di organisasi dengan tujuan yang tidak hanya menjadi perusahaan yang baik, namun menjadi organisasi yang memiliki etika atau integritas dan berkontribusi lebih besar daripada perusahaan biasa, yaitu kesejahteraan karyawan, pelanggan dan masyarakat. *Alignment with organizational values* dikarakteristikan dengan adanya perasaan terhubung dengan tujuan organisasi, mengidentifikasi diri dengan misi dan nilai organisasi, dan adanya perhatian organisasi terhadap karyawan (Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2013).

Selain itu menurut (Milliman, J. C, 2013), terdapat tiga dimensi di dalam spiritualitas di tempat kerja atau *workplace spirituality*, yaitu sebagai berikut:

1. *Inner life*

Kehidupan batin (*inner life*) merupakan spiritualitas yang dapat memberikan ekspresi terhadap sesuatu yang ada dalam diri, yang dilakukan dengan perasaan, dengan kekuatan yang datang dari dalam, dengan mengetahui kedalaman diri dan apa yang baik.

2. *Meaningful work*

Meaningful work atau pekerjaan yang bermakna berkaitan dengan sejauh mana seorang individu dalam pekerjaannya berusaha mencari sesuatu yang lebih

penting dalam rangka mencari makna atau tujuan hidupnya, menjalani impiannya, mengekspresikan kebutuhan hidup yang mendalam melalui pencarian arti penting sebuah pekerjaan, dan dalam rangka memberikan kontribusi dan manfaat bagi orang lain.

3. *Belonging to the community*

Belonging to the community berkaitan dengan bagaimana seorang pekerja memiliki hubungan dengan rekan kerjanya. Meliputi hubungan yang mendalam dengan orang lain. Tempat kerja diakui memiliki suatu jenis komunitas sendiri. Perasaan menjadi bagian dari komunitas merupakan suatu elemen esensial bagi perkembangan spiritualitas. Banyak tradisi keagamaan yang menekankan aspek persahabatan dari perkembangan spiritual.

2.1.2.3. Dampak *Workplace Spirituality*

Krishnakumar dan Neck (2012) menyatakan bahwa penerapan *workplace spirituality* memberi dampak positif pada kreativitas, kejujuran dan kepercayaan, pemenuhan personal, dan komitmen. Lebih lanjut, hal ini juga akan berpengaruh terhadap meningkatnya performansi organisasi.

a. Kreativitas

Spiritualitas dapat menimbulkan kesadaran, kesadaran menimbulkan intuisi, dan intuisi menimbulkan kreativitas (Krishnakumar & Neck, 2012) menyatakan bahwa spiritualitas menimbulkan kegembiraan dan kepuasan sehingga karyawan dapat lebih kreatif. Lebih lanjut, hal ini dapat meningkatkan performansi organisasi dan kesuksesan finansial.

b. Kejujuran dan kepercayaan

Krishnakumar & Neck (2012) menyatakan bahwa kejujuran dan kepercayaan tidak dapat diragukan ada di seluruh transaksi bisnis. Kepercayaan antara organisasi dan karyawan memegang peran vital dalam performansi perusahaan. Ketidakpercayaan dapat menimbulkan masalah dan berdampak serius pada organisasi. Sementara itu, kepercayaan dapat menimbulkan performansi organisasi yang lebih baik, memperlancar pengambilan keputusan, komunikasi yang lebih baik, fokus pada pelanggan dan inovasi yang lebih baik.

c. Pemenuhan personal

Penerapan spiritualitas akan menuntun karyawan merasa lengkap saat mereka datang ke tempat kerja. Hal ini akan menghasilkan derajat pemenuhan personal yang tinggi dan meningkatkan moral. Lebih lanjut, hal ini dapat meningkatkan performansi organisasi dan kesuksesan finansial. (Turner, dalam Krishnakumar & Neck, 2012)

d. Komitmen

Spiritualitas meningkatkan komitmen dengan menciptakan iklim penuh kepercayaan di tempat kerja. Komitmen ini tampak dalam bentuk komitmen afektif, yaitu karyawan mampu mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi dan karyawan mau membantu organisasi mencapai tujuan tersebut (Krishnakumar & Neck, 2012).

e. Performansi organisasi

Performansi organisasi dan kesuksesan finansial dapat meningkat seiring penerapan *workplace spirituality*. Hal ini disebabkan organisasi yang

menerapkan spiritualitas secara nyata mendorong karyawan untuk membawa diri secara keseluruhan ke pekerjaan. (Krishnakumar & Neck, 2012).

Selain itu spiritualitas dapat memiliki berbagai dampak terhadap kinerja karyawan dan tingkat motivasi. Sering kali, para karyawan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi jika karyawan menganggap dirinya sebagai bagian dari perusahaan. Perusahaan yang kuat mempermudah komunikasi, peran dan tanggung jawab untuk semua individu. Karyawan mengetahui apa yang diharapkan karyawan, bagaimana manajemen menilai kinerja karyawan dan apa bentuk penghargaan yang tersedia (Milliman, J. C, 2013).

2.1.2.4. Indikator *Workplace Spirituality*

Workplace spirituality adalah kerangka dari nilai organisasi yang dibuktikan dengan adanya budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden karyawan melalui proses pekerjaan dan perasaan terhubung dengan orang lain yang menghasilkan perasaan lengkap dan bahagia (Giacalone & Jurkiewicz, dalam Miller & Ewest, 2011). 3 dimensi *workplace spirituality* yang akan diukur adalah *meaningful work*, *sense of community*, dan *alignment with organizational values*.

Meaningful work adalah aspek individu, dimana karyawan mencari makna dan tujuan mendalam dari pekerjaan yang dilakukan. *Sense of community* adalah aspek hubungan dengan orang lain, dimana karyawan mencari perasaan terhubung dengan orang lain dalam lingkungan kerja. *Alignment with organizational value* adalah aspek organisasi, dimana karyawan mencari kesamaan nilai antara dirinya dengan organisasi tempatnya bekerja.

Semakin tinggi skor setiap dimensi *workplace spirituality* menunjukkan semakin tinggi tingkat *workplace spirituality*, sebaliknya semakin rendah skor setiap dimensi menunjukkan semakin rendah tingkat *workplace spirituality*.

Terdapat beberapa indikator *workplace spirituality* antara lain:

1. Kondisi lingkungan dan kelompok
2. Kebermaknaan pada pekerjaan
3. Hakikat yang dirasakan dalam diri
4. Pemahaman spiritualitas yang jelas
5. Tanggungjawab secara pribadi. (Duchon, 2015).

2.1.3. *Employee Engagement*

2.1.3.1. Pengertian *Employee Engagement*

Robbins dan Judge (2018) mendefinisikan *employee engagement* sebagai keterlibatan seorang individu, kepuasan, dan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukannya. *Employee engagement* adalah kegembiraan kerja yang sebenarnya yang dikarakteristikkan dengan tingginya skor energi, keterlibatan dan efikasi. *Employee engagement* sebagai kondisi positif dan pemenuhan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan, dikarakteristikkan oleh adanya giat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*).

Employee engagement adalah kesediaan karyawan dan kemampuannya untuk berkontribusi dalam kesuksesan perusahaan secara terus menerus. *Employee engagement* adalah pengukuran komitmen emosional dan intelektual karyawan terhadap organisasi dan pencapaiannya. Selain itu, *employee engagement* juga diartikan sebagai keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme seseorang untuk bekerja (Kreitner & Kinicki, 2015).

Selain itu *employee engagement* adalah perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil; karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil (Setiawan, & Handoyo, 2017).

2.1.3.2. Aspek dan Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Schaufeli dan Baker (2014) memiliki pandangan mengenai 3 aspek *employee engagement*, yaitu :

1. Giat (*vigor*)

Giat dikarakteristikan dengan tingginya level energi dan resiliensi mental saat bekerja, kemauan untuk memberi upaya dalam bekerja dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan

a. Dedikasi (*dedication*)

Dedikasi dikarakteristikan dengan adanya perasaan signifikan, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan.

b. Penyerapan (*absorption*)

Penyerapan dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh dan kesenangan bekerja dalam bekerja, dimana waktu berjalan cepat dan individu sulit melepas diri dari pekerjaannya.

Molinaro dan Weiss (2015) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya *employee engagement*, antara lain :

a. Menjadi bagian dari organisasi yang baik

Karyawan mengetahui bahwa mereka menjadi bagian dari sebuah organisasi yang baik. Hal ini dapat berarti organisasi sukses secara finansial, menjadi

pemimpin dalam bidangnya, atau organisasi yang memiliki visi ambisius, tujuan utama dan strategi bisnis yang baik.

b. Bekerja untuk pemimpin yang dikagumi

Organisasi yang memiliki hubungan kuat dengan pemimpin yang dikagumi akan membentuk kondisi *engagement* yang tinggi.

c. Memiliki hubungan kerja positif dengan rekan kerja

Karyawan yang memiliki hubungan positif dengan rekan kerjanya akan bersemangat dalam bekerja.

d. Mengerjakan pekerjaan bermakna

Pekerjaan bermakna sering diartikan sebagai bekerja yang menghasilkan perbedaan atau dampak pada organisasi. Karyawan sering ingin melihat bagaimana pekerjaannya berdampak pada visi dan strategi organisasi. Karyawan juga ingin mengetahui apakah klien organisasi merasa tersentuh dengan pekerjaan mereka.

e. Pengakuan dan apresiasi

Pengakuan adalah salah satu pendorong utama *employee engagement*. Pengakuan dapat berupa hadiah uang atau kompensasi, namun dapat juga berupa apresiasi dan timbal balik langsung dari atasan

f. Menjalani kehidupan yang seimbang

Organisasi yang memiliki budaya keseimbangan nilai dan membantu karyawan mencapai keseimbangan hidup akan menghasilkan *employee engagement*. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan tidak berarti bahwa karyawan tidak loyal, namun hal ini berarti karyawan menjalani kehidupan secara menyeluruh, tidak hanya berpusat pada pekerjaan

Sementara itu, Rich, Lepine, dan Crawford (2010) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya *employee engagement*, antara lain :

a. Kesesuaian nilai

Nilai organisasi di komunikasikan kepada anggota organisasi dan berisi perilaku yang diharapkan dari karyawan dalam peran pekerjaan. Sementara, nilai personal menggambarkan standar perilaku dan hasrat gambaran diri seseorang. Individu yang memiliki kesesuaian antara nilai personal dan nilai organisasi tempat bekerja merasa bahwa peran pekerjaannya sesuai dengan gambaran dirinya. Hal ini menjadikan karyawan akan memiliki keterikatan yang lebih tinggi dengan organisasi.

b. Dukungan organisasi

Karyawan yang merasakan dukungan organisasi tinggi memiliki ekspektasi positif dan aman terhadap organisasi, serta lebih sedikit alasan untuk cemas mengenai status dan karir. Sementara, karyawan yang merasa dukungan organisasi rendah akan merasa tidak yakin akan ekspektasinya, takut mengikat diri dan memilih untuk membentengi diri dengan menarik diri dari perannya.

c. Evaluasi diri inti

Evaluasi diri inti adalah penilaian individu atas efektivitas, kemampuan, dan kelayakan dirinya. Karyawan dengan evaluasi diri inti yang tinggi akan positif, percaya diri, memiliki efikasi diri, dan percaya pada dirinya. Mereka juga menilai tuntutan dengan lebih positif, memiliki kemampuan lebih untuk menghadapi tuntutan, dan tersedia sumber daya yang lebih untuk peran performansi kerja.

2.1.3.3. Kategori *Employee Engagement*

Crabtree (2013) memperkenalkan kategori *engagement* pada karyawan, yaitu:

1. *Engaged* atau “terikat”

Karyawan pada fase ini akan bekerja dengan sepenuh hati dan merasa terikat dengan perusahaan. Mereka bekerja dengan menghadirkan inovasi dan memajukan perusahaan.

2. *Not Engaged* atau “tidak terikat”

Karyawan yang sebenarnya berada di luar. Mereka seperti orang-orang yang tertidur dalam pekerjaannya karena hanya sekedar menghabiskan waktu, tanpa adanya energi dan setengah hati pada pekerjaan mereka.

3. *Actively Disengaged* atau “aktif terlepas”

Karyawan yang tidak gembira dalam bekerja. Karyawan ini sibuk untuk menunjukkan ketidakhambiraan mereka dan berusaha untuk mengganggu pekerja lain.

Ada tiga tingkatan *engagement* diantaranya yaitu (Setiawan&Handoyo, 2017):

1. *Engaged*. Pegawai yang *engaged* merupakan seorang pembangun (*builder*), maksudnya, mereka selalu menunjukkan kinerja dengan level yang tinggi. Pegawai ini akan bersedia menggunakan bakat dan kekuatan mereka dalam bekerja setiap hari serta selalu bekerja dengan gairah dan selalu mengembangkan inovasi agar perusahaan berkembang.
2. *Not Engaged*. Tipe pegawai ini cenderung fokus pada tugas dibandingkan untuk mencapai tujuan dari pekerjaan tersebut. Mereka selalu menunggu perintah dan cenderung merasa kontribusi mereka diabaikan.

3. *Actively Disengaged*. Pegawai tipe ini merupakan penunggu gua (*cave dweller*), maksudnya mereka secara konsisten menunjukkan perlawanan pada semua aspek. Mereka hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan dan setiap harinya, tipe *actively disengaged* ini melemahkan apa yang dilakukan pekerja yang *engaged*

2.1.3.4. Indikator *Employee Engagement*

Employee engagement adalah kondisi positif dan pemenuhan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan, dikarakteristikan oleh adanya giat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*) (Schaufeli dan Baker, 2004). *Employee engagement* akan diukur dengan skala psikologis *employee engagement* yang dikembangkan oleh peneliti. Skala ini akan mengukur 3 aspek *employee engagement*, yaitu giat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*).

1. Giat (*vigor*) adalah tingginya tingkat energi dan upaya dalam bekerja.
2. Dedikasi (*dedication*) adalah mengikat diri secara emosional dan intelektual pada pekerjaan.
3. Penyerapan (*absorption*) adalah kondisi perhatian yang penuh dengan upaya mental tinggi karena senang dengan sesuatu.

Semakin tinggi skor total pada skala *employee engagement* menunjukkan semakin tinggi tingkat *employee engagement*. Sebaliknya semakin rendah total skor menunjukkan semakin rendah tingkat *employee engagement*.

Beberapa indikator dari *employee engagement* (keterikatan karyawan) sebagai berikut (Ardana, 2012):

1. Lingkungan kerja
2. Kepemimpinan
3. Tim dan hubungan rekan kerja
4. Pelatihan dan pengembangan karir
5. Kompensasi
6. Kebijakan organisasi
7. Kesejahteraan kerja

2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual penelitian ini dibutuhkan sebagai alur berpikir serta menjadi landasan untuk menyusun hipotesis penelitian. Penyusunan kerangka konseptual dapat memudahkan pembaca agar mampu memahami permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini.

2.2.1. Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Karyawan

Workplace spirituality selama ini dianggap merupakan sebuah konstruk personal yang tinggi dan konstruk filosofi, hampir seluruh ilmu akademik mengakui bahwa spiritualitas memengaruhi sebuah rasa keutuhan, keterhubungan dalam bekerja, dan nilai-nilai yang dalam. *Workplace spirituality* mempengaruhi usaha untuk menemukan satu tujuan yang penting dalam hidup, untuk membangun hubungan yang kuat dengan teman bekerja atau orang-orang lain yang terlibat dalam pekerjaan, dan untuk memiliki konsistensi antara keyakinan seseorang dengan nilai-nilai dari organisasi tersebut (Milliman, 2013) dan (Jufrizen et al., 2019).

Penelitian yang dilakukan (Wijaya, 2018), (Jufrizen, 2019) dan (Adhan et al., 2019) yang menyimpulkan bahwa variabel *workplace spirituality* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 0,480 < 0,05$). Nilai beta sebesar 0,083. Artinya semakin membaiknya *workplace spirituality*, tidak akan meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

Workplace spirituality adalah topik baru untuk suatu organisasi dan merupakan topik dengan pengembangan teoritikal yang sedikit. Sebuah tempat bekerja dapat dikatakan menjadi spiritual (spirit yang bersahabat) adalah ketika dikenali bahwa karyawan mempunyai *inner life* (kehidupan batin) yang memupuk dan dipupuk oleh makna dalam bekerja yang dapat dilihat dalam konteks komunitas (Duchon, 2015), .

Penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2021) dalam jurnalnya yang menyimpulkan bahwa secara langsung *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Workplace Spirituality* pada pegawai Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Secara langsung *Workplace Spirituality* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada pegawai Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

Penelitian lain juga dilakukan oleh (Prayogi, 2021) yang menyimpulkan bahwa *there is a significant influence between workplace spirituality, work ethics on the organizational commitment of employees to Otoritas Pelabuhan Utama Belawan*. Berikut kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 2.1
Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan (Setiawan, 2017), (Parlindungan et al., 2021) dan yang menyimpulkan bahwa *Employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya *employee engagement* dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Cahyono, 2022) yang menyimpulkan bahwa Pada variabel *workplace spirituality* secara statistik berpengaruh terhadap *employee performance*. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatnya *workplace spirituality* akan meningkatkan *employee performance*.

Penelitian yang dilakukan (Setiawan, 2017), (Muis et al., 2018) dan (Ramban & Edalmen, 2022) yang menyimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya *employee engagement* dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berikut ini kerangka konseptual dalam penelitian tersebut:



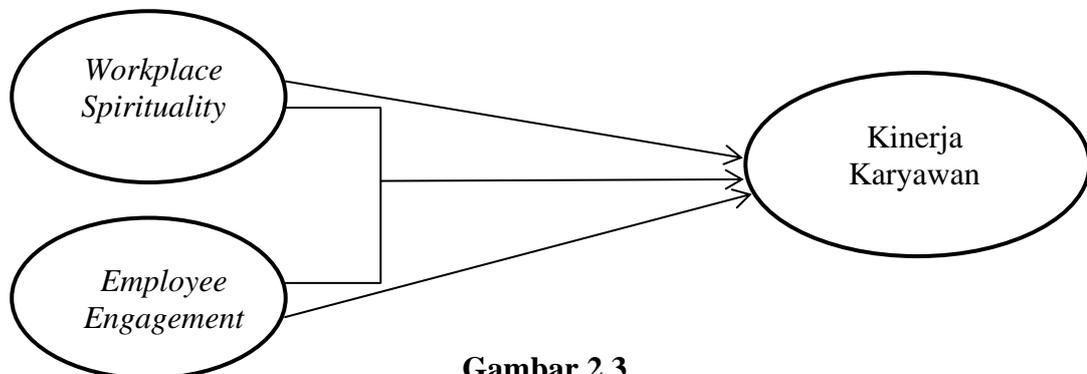
Gambar 2.2
Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3. Pengaruh *Workplace Spirituality* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Workplace spirituality dapat bermanfaat dalam dunia pekerjaan diarea kreativitas, kejujuran dan kepercayaan, pemenuhan personal, dan komitmen yang akan mengacu pada meningkatnya performa organisasi (Krishnakumar, 2012)

Employee engagement adalah sebuah pernyataan psikologis dimana karyawan merasa tertarik untuk ikut menentukan kesuksesan perusahaan serta memiliki keinginan dan motivasi kuat untuk berkinerja melebihi kewajibannya. Secara umum *employee engagement* dapat didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterikatan karyawan yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai nilai yang diterapkan dalam organisasi. (Bakker, 2011), (Jufrizen & Nasution, 2021), dan (Hasibuan & Wahyuni, 2022)

Berikut ini kerangka konseptual dalam penelitian tersebut:



Gambar 2.3
Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Workplace spirituality* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

2. *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
3. *Workplace spirituality* dan *employee engagement* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan penelitian yaitu pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016).

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur atau untuk mengetahui baik buruknya suatu penelitian dan untuk mempermudah pemahaman dalam membahas penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini terdiri dari *workplace spirituality* sebagai variabel bebas (X_1), *employee engagement* sebagai variabel bebas (X_2) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab	<i>Likert</i>

<i>Workplace Spirituality</i> (X ₁)	<i>Workplace spirituality</i> adalah kerangka dari nilai organisasi yang dibuktikan dengan adanya budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden karyawan melalui proses pekerjaan dan perasaan terhubung dengan orang lain yang menghasilkan perasaan lengkap dan bahagia	1. <i>Meaningful work</i> (aspek individu) 2. <i>Sense of community</i> (aspek hubungan dengan orang lain) 3. <i>Alignment with organizational values</i> (aspek organisasi)	Likert
<i>Employee Engagement</i> (X ₂)	<i>Employee engagement</i> adalah kondisi positif dan pemenuhan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan, dikarakteristikan oleh adanya giat (<i>vigor</i>), dedikasi (<i>dedication</i>) dan penyerapan (<i>absorption</i>)	1. Giat (<i>vigor</i>) 2. Dedikasi (<i>dedication</i>), dan 3. Penyerapan (<i>absorption</i>).	Likert

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan merupakan Unit Pelaksana Teknis dibawah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut untuk melaksanakan pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan di pelabuhan yang diusahakan secara komersia dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan laut yang beralamat di Jl. Suar No.1, Belawan I, Medan Kota Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara 20411.

Adapun waktu bagi penulis melakukan penelitian ini yaitu mulai dilaksanakan pada bulan April 2022 sampai selesai dengan perincian sebagai berikut :

Tabel 3.2
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2022																											
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■																										
2	Penyusunan proposal			■	■																								
3	Perbaikan proposal					■	■	■	■																				
4	Seminar Proposal									■																			
5	Pengumpulan data										■	■	■	■	■	■	■												
6	Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■	■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi																									■	■		
8	Meja Hijau																												

3.4. Populasi Dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Wiratna, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan sebanyak 84 orang, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.3
Rincian Karyawan

No	Bagian	Jumlah
1	Bagian Keuangan	12 Orang
2	Bagian Kepegawaian dan Umum	17 Orang
3	Bagian Administrasi	23 Orang
4	Bagian Operasional	11 Orang
5	Bagian Lapangan	21 Orang

Sumber: Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, 2022.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi. Penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan pendapat bahwa Apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi (Juliandi, 2013). Dengan demikian maka subjek penelitian ini menggunakan metode *total sampling* yaitu seluruh karyawan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan yang berjumlah 84 orang untuk dijadikan responden.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner atau angket yaitu dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari karyawan perusahaan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab (Sujarweni, 2014). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *Likert* adalah “skala yang digunakan untuk menguku sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Dalam penelitian ini skala angket yang digunakan untuk mengukur respon subjek kedalam 5 poin atau 7 skala dengan interval yang sama.

Tabel 3.4
Skala *Likert*

Pernyataan	Bobot
1. Sangat Setuju	
2. Setuju	
3. Kurang setuju	
4. Tidak Setuju	
5. Sangat Tidak Setuju	

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Selanjutnya untuk mengetahui hasil angket yang disebar layak atau tidak, akan digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.1. Uji Validitas

Untuk menguji apakah instrument angket yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran maka dilakukan uji validitas konstruksi. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* yaitu sebagai berikut (Sugiyono, 2016) :

$$\frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana:

n	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	= Jumlah pengamatan variabel x
$\sum y_i$	= Jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y_i^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x_i)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y_i)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x_i y_i)$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari *Sig (2 tailed)* dan membandingkan dengan taraf (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig (2 tailed)* $\leq 0,05$, maka butir instrumen valid, jika nilai *Sig (2 tailed)* $\geq 0,05$, maka nilai instrument tidak valid (Sugiyono, 2016)

Berdasarkan perhitungan uji validitas dengan bantuan program SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. *Workplace Spirituality*

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel *Workplace Spirituality* yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.5
Uji Validitas Variabel *Workplace Spirituality*

Item Pertanyaan No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1. Saya merasa percaya diri dapat menyelesaikan semua masalah yang saya hadapi	0,350	0,1807	Valid
2. Saya yakin saya dapat berkontribusi pada kemajuan perusahaan tempat saya bekerja	0,436	0,1807	Valid
3. Pada saat ini, saya merasa sangat enerjik dalam mencapai target kerja saya	0,268	0,1807	Valid
4. Saya dapat menjalani kehidupan seberapa sulitpun itu, karena saya pernah melewatinya	0,201	0,1807	Valid
5. Saya selalu optimis dengan apa yang akan saya alami di masa depan, sama halnya dengan keyakinan saya mengenai masa depan pekerjaan saya	0,496	0,1807	Valid
6. Saya selalu berharap yang terbaik meskipun saya tidak begitu memahami apa yang saya hadapi	0,468	0,1807	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022.

Dengan jumlah angket yang dijadikan bahan penelitian sebanyak 84 angket dari 84 orang responden dan dengan nilai alpha 0,05 serta $df = N - 2 = 84 - 2 = 82$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,1807. Dari hasil probabilitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 6 dari variabel *workplace spirituality* dinyatakan valid karena nilai *Total Correlation* $> 0,1807$.

2. *Employee Engagement*

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel *Employee Engagement* yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.6
Uji Validitas Variabel *Employee Engagement*

Item Pertanyaan No	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
1. Saya memastikan bahwa saya menggunakan kapasitas yang saya miliki secara maksimal	0,643	0,1807	Valid
2. Saya mengatur pekerjaan saya sedemikian rupa sehingga tidak perlu berurusan dengan orang yang bermasalah dengan saya secara emosion	0,516	0,1807	Valid
3. Saya memastikan bahwa saya menggunakan kapasitas yang saya miliki secara maksimal	0,447	0,1807	Valid
4. Saya mencoba membangun kapabilitas diri	0,433	0,1807	Valid
5. Saya meminta atasan saya untuk mengawasi pekerjaan saya	0,562	0,1807	Valid
6. Saya meminta rekan kerja untuk memberikan saya umpan-balik atas performa saya	0,666	0,1807	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022.

Dengan jumlah angket yang dijadikan bahan penelitian sebanyak 84 angket dari 84 orang responden dan dengan nilai alpha 0,05 serta $df = N - 2 = 84 - 2 = 82$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,1807. Dari hasil probabilitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 6 dari variabel *employee engagement* dinyatakan valid karena nilai *Total Correlation* > 0,1807.

3. Kinerja Karyawan

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.7
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1. Saya merasa dapat menyelesaikan semua hal dalam pekerjaan dengan baik	0,375	0,1807	Valid
2. Pada saat ini, saya merasa sangat enerjik dalam mencapai target kerja saya	0,451	0,1807	Valid
3. Saya memiliki beberapa pengalaman dalam pekerjaan yang merupakan hasil dari perkembangan personal	0,459	0,1807	Valid
4. Dalam bekerja, kita berkerja bersama untuk menyelesaikan konflik melalui cara yang positif	0,521	0,1807	Valid
5. Saya merasa yakin bahwa saya akan meraih kesuksesan dalam karir saya	0,448	0,1807	Valid
6. Saya yakin sekali dapat memberi masukan pada organisasi saya dalam menyusun dan mencapai target-target kerjanya	0,234	0,1807	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022.

Dengan jumlah angket yang dijadikan bahan penelitian sebanyak 84 angket dari 84 orang responden dan dengan nilai alpha 0,05 serta $df = N - 2 = 84 - 2 = 82$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,1807. Dari hasil probabilitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 6 dari variabel kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai *Total Correlation* > 0,1807.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji apakah angket yang disusun adalah alat ukur yang bisa dipercaya atau tidak. Teknik yang digunakan adalah Cronbach Alpha (Sugiyono, 2016).

$$r = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} + b_n 1 \left\{ \frac{\sum ab^2}{\sigma_1^2} \right\}$$

Dimana:

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^1$ = Total varians butir

$\sigma 1^2$ = Varians total

Kriteria *reliabilitas instrument* adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2016):

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\leq 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3.8
Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
<i>Workplace Spirituality</i>	0,637	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0,789	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,684	Reliabel

Nilai koefisien realibilitas (*Cronbach's Alpha*) semua variabel penelitian > 0,60 maka kesimpulannya semua instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

3.6. Teknik Analisis Data

Dalam melakukan analisis data digunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu dengan mengumpulkan, mengolah dan menginterpretasikan hasil yang diperoleh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis.

3.6.1. Pengujian Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal (Ghozali, 2014).

2. Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolenieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolenieritas dengan SPSS (*Statistic Package For Social Science*) versi 23 dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF

(*Variance Inflation Factor*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2014). Kriteria yang digunakan:

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolonieritas.
- 2) Jika koefisiensi antara variabel bebas kurang dari 0,10 maka menunjukkan adanya multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi karena perubahan situasi yang tidak tergambar dalam spesifikasi model regresi. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Pratisto, 2014). Dasar analisis yang digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3.6.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1 b_2$ = Besaran koefisien dari masing-masing variabel

x_1 = *Workplace Spirituality*

x_2 = *Employee Engagement*

3.6.3. Pengujian Hipotesis (Uji t).

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

r_{xy} = Korelasi xy yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- 1) $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan $\alpha = 5\%$ $df = n - ks$

H_0 diterima jika : $t_{table} < t_{hitung}$

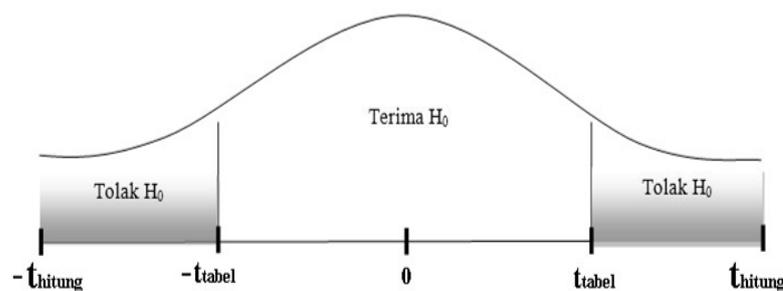
H_a diterima jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$

- 1) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- 2) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Kriteria pengujian:

- a) Tolak H_0 apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya bahwa ada pengaruh variabel bebas (*workplace spirituality* dan *employee engagement*) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- b) Tolak H_0 apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya bahwa tidak ada pengaruh variabel bebas (*workplace spirituality* dan *employee engagement*) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)



Gambar 3.1
Kriteria Penguji Hipotesis

Keterangan:

t_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

T_{tabel} = Nilai t dan tabel t berdasarkan n

3.6.4. Pengujian Hipotesis (Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis

kedua. pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha=5\%$).

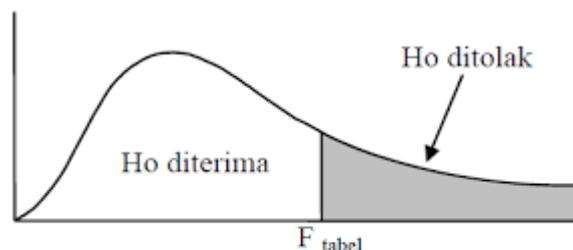
Adapun pengujiannya sebagai berikut :

$H_0:\beta =0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

$H_0:\beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengujian keputusan dalam pengujian ini adalah :

1. Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > F_{tabel}$, yang artinya ada pengaruh *workplace spirituality* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
2. Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ yang artinya tidak ada pengaruh *workplace spirituality* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.



Gambar 3.2
Kriteria pengujian hipotesis

3.6.5. Pengujian Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan besarnya presentase peranan semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Peranan variabel bebas didalam

model regresi terhadap nilai variabel terikat dapat diketahui dengan analisis varians. Alat statistik yang dapat digunakan adalah *Analysis of Variance* (ANOVA). Hasil perhitungan R^2 yaitu diantara nol dan satu dengan ketentuan. Nilai R^2 yang semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil peranan variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semakin kecil kemampuan model dalam menjelaskan perubahan nilai variabel terikat.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memebrikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen.

Uji Determinasi untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dapat dihitung dengan rumus :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Dimana :

D = Nilai determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari beberapa pertanyaan untuk variabel X dan Y, dimana yang menjadi variabel X adalah *workplace spirituality* dan *employee engagement* serta variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 84 orang karyawan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR). Dari 84 eksemplar angket yang disebarakan kepada 84 orang responden ternyata seluruh angket telah memenuhi syarat untuk dijadikan bahan penelitian.

4.1.1. Karakteristik Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan responden sebanyak 84 orang karyawan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Setelah dilakukan penyebaran angket berkaitan dengan pengaruh *workplace spirituality* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, maka diperoleh data tentang karakteristik responden, yakni jenis kelamin dan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	1. Laki-laki	29	34.52
		2. Perempuan	55	65.48
		Jumlah	84	100

2	Usia	1. > 20 tahun	0	0
		2. 20 – 23 tahun	43	51.19
		3. 23 – 26 tahun	39	46.43
		4. 26 tahun keatas	2	2.38
		Jumlah	84	100
3	Jenjang Pendidikan	1. SMA	46	54,76
		2. Diploma	6	7,14
		3. Sarjana	32	38,10
		Jumlah	84	100

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah, 2022)

Tabel 4.2 di atas memperlihatkan bahwa mayoritas responden yang ada dalam penelitian adalah perempuan yaitu sebanyak 55 orang atau sebesar 65.48% dan sisanya adalah laki-laki yakni sebanyak 29 orang atau sebesar 34.52%. Dengan demikian hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan lebih didominasi dengan jenis kelamin perempuan.

Selanjutnya dilihat dari segi usia, mayoritas responden yang ada dalam penelitian ini paling besar dengan usia yang berasal dari kelompok usia 20 – 23 tahun yakni sebanyak 43 orang atau sebesar 51.19%. Sedangkan sisanya yaitu berasal dari usia 23 – 36 tahun yakni sebanyak 39 orang atau sebesar 46.43% serta berasal dari usia lebih dari 26 tahun yakni sebanyak 2 orang atau sebesar 2,38%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dari kelompok dewasa, hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan adalah dari kalangan orang dewasa dan usia produktif.

Selanjutnya dilihat dari segi jenjang pendidikan, mayoritas responden yang ada dalam penelitian ini paling besar dengan tamatan SMA yakni sebanyak 46 orang atau sebesar 54,76%, selanjutnya tamatan Sarjana yakni sebanyak 32 orang atau sebesar 38,10%, dan terakhir dengan jenjang pendidikan Diploma yakni

sebanyak 6 orang atau sebesar 7,14%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dari kelompok tamatan SMA dan Sarjana, hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan adalah dari kalangan orang dengan jenjang pendidikan menengah dan sarjana yang memiliki wawasan luas dalam menentukan pilihan untuk memenuhi kebutuhannya.

4.1.2. Analisis Variabel X₁ (*Workplace Spirituality*)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang *workplace spirituality*. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel *workplace spirituality*. Dari enam pernyataan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dirangkum dalam tabel tabulasi berikut ini.

Tabel 4.2
Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel *Workplace Spirituality*

No	Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban											
		SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa percaya diri dapat menyelesaikan semua masalah yang saya hadapi	15	17.86	77	91.67	1	1.19	0	0	1	1.19	84	100
2	Saya yakin saya dapat berkontribusi pada kemajuan perusahaan tempat saya bekerja	10	11.90	83	98.81	1	1.19	0	0	0	0	84	100
3	Pada saat ini, saya merasa sangat enerjik dalam mencapai target kerja saya	20	23.81	74	88.10	0	0	0	0	0	0	84	100
4	Saya dapat menjalani kehidupan seberapa sulitpun itu, karena saya pernah melewatinya	11	13.10	79	94.05	4	4.76	0	0	0	0	84	100
5	Saya selalu optimis dengan apa yang akan saya alami di masa depan, sama halnya dengan keyakinan saya mengenai masa depan pekerjaan saya	17	20.24	74	88.10	3	3.57	0	0	0	0	84	100
6	Saya selalu berharap yang terbaik meskipun saya tidak begitu memahami apa yang saya hadapi	15	17.86	76	90.48	2	2.38	1	1.19	0	0	84	100

Sumber : Data Diolah, 2022.

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya merasa percaya diri dapat menyelesaikan semua masalah yang saya hadapi, mayoritas menjawab setuju sebanyak 77 orang atau 91.67%.
2. Jawaban responden tentang Saya yakin saya dapat berkontribusi pada kemajuan perusahaan tempat saya bekerja, mayoritas menjawab setuju ada 83 orang atau 98.81%.
3. Jawaban responden tentang Pada saat ini, saya merasa sangat enerjik dalam mencapai target kerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 74 orang atau 88.10%.
4. Jawaban responden tentang Saya dapat menjalani kehidupan seberapa sulitpun itu, karena saya pernah melewatinya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 79 orang atau 94.05%.
5. Jawaban responden tentang Saya selalu optimis dengan apa yang akan saya alami di masa depan, sama halnya dengan keyakinan saya mengenai masa depan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 74 orang atau 88.10%.
6. Jawaban responden tentang Saya selalu berharap yang terbaik meskipun saya tidak begitu memahami apa yang saya hadapi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 76 orang atau 90.48%.

4.1.3. Analisis Variabel X₂ (*Employee Engagement*)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang *Employee Engagement*. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor

jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel *Employee Engagement*. Dari enam pernyataan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dirangkum dalam tabel tabulasi berikut ini.

Tabel 4.3
Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel *Employee Engagement*

No	Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban											
		SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya memastikan bahwa saya menggunakan kapasistas yang saya miliki secara maksimal	17	20.24	63	75.00	3	3.57	0	0	1	1.19	84	100
2	Saya mengatur pekerjaan saya sedemikian rupa sehingga tidak perlu berurusan dengan orang yang bermasalah dengan saya secara emosion	14	16.67	69	82.14	1	1.19	0	0	0	0	84	100
3	Saya memastikan bahwa saya menggunakan kapasistas yang saya miliki secara maksimal	20	23.81	60	71.43	4	4.76	0	0	0	0	84	100
4	Saya mencoba membangun kapabilitas diri	14	16.67	68	80.95	2	2.38	0	0	0	0	84	100
5	Saya meminta atasan saya untuk mengawasi pekerjaan saya	19	22.62	64	76.19	1	1.19	0	0	0	0	84	100
6	Saya meminta rekan kerja untuk memberikan saya umpan-balik atas performa saya	15	17.86	66	78.57	2	2.38	1	1.19	0	0	84	100

Sumber : Data Diolah, 2022.

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya memastikan bahwa saya menggunakan kapasistas yang saya miliki secara maksimal, mayoritas menjawab setuju sebanyak 63 orang atau 75%.
2. Jawaban responden tentang Saya mengatur pekerjaan saya sedemikian rupa sehingga tidak perlu berurusan dengan orang yang bermasalah dengan saya secara emosion, mayoritas menjawab setuju ada 69 orang atau 82.14%.

3. Jawaban responden tentang Saya memastikan bahwa saya menggunakan kapasitas yang saya miliki secara maksimal, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60 orang atau 71.43%.
4. Jawaban responden tentang Saya mencoba membangun kapabilitas diri, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68 orang atau 80.95%.
5. Jawaban responden tentang Saya meminta atasan saya untuk mengawasi pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 64 orang atau 76.19%.
6. Jawaban responden tentang Saya meminta rekan kerja untuk memberikan saya umpan-balik atas performa saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66 orang atau 78.57%.

4.1.4. Analisis Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang kinerja karyawan. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel kinerja karyawan. Dari enam pernyataan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian ini maka dapat dirangkum dalam tabulasi berikut.

Tabel 4.4
Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan

	Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban											
		SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa dapat menyelesaikan semua hal dalam pekerjaan dengan baik	13	15.48	60	71.43	11	13.10	0	0	0	0	84	100
2	Pada saat ini, saya merasa sangat enerjik dalam mencapai target kerja saya	9	10.71	66	78.57	9	10.71	0	0	0	0	84	100
3	Saya memiliki beberapa pengalaman dalam pekerjaan yang merupakan hasil dari perkembangan personal	13	15.48	67	79.76	4	4.76	0	0	0	0	84	100
4	Dalam bekerja, kita berkerja bersama untuk menyelesaikan konflik melalui cara yang positif	12	14.29	70	83.33	2	2.38	0	0	0	0	84	100
5	Saya merasa yakin bahwa saya akan meraih kesuksesan dalam karir saya	19	22.62	64	76.19	1	1.19	0	0	0	0	84	100
6	Saya yakin sekali dapat memberi masukan pada organisasi saya dalam menyusun dan mencapai target-target kerjanya	12	14.29	69	82.14	3	3.57	0	0	0	0	84	100

Sumber : Data Diolah, 2022

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya merasa dapat menyelesaikan semua hal dalam pekerjaan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60 orang atau 71.43%.
2. Jawaban responden tentang pada saat ini, saya merasa sangat enerjik dalam mencapai target kerja saya, mayoritas menjawab setuju sebanyak 66 orang atau 78.57%.
3. Jawaban responden tentang Saya memiliki beberapa pengalaman dalam pekerjaan yang merupakan hasil dari perkembangan personal, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67 orang atau 79.76%.

4. Jawaban responden tentang Dalam bekerja, kita berkerja bersama untuk menyelesaikan konflik melalui cara yang positif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 70 orang atau 83.33%.
5. Jawaban responden tentang Saya merasa yakin bahwa saya akan meraih kesuksesan dalam karir saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 64 orang atau 76.19%.
6. Jawaban responden tentang Saya yakin sekali dapat memberi masukan pada organisasi saya dalam menyusun dan mencapai target-target kerjanya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69 orang atau 82.14%

4.2. Hasil Analisis Data

4.2.1. Pengujian Asumsi Klasik

4.2.1.1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

Regresi yang baik mensyaratkan adanya normalitas pada data penelitian atau pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabelnya. Uji normalitas model regresi dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik dengan melihat histogram dan normal *probability plot*. Apabila *ploting* data membentuk satu garis

lurus diagonal maka distribusi data adalah normal berikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan diagram.

Tabel 4.5
Uji Normalitas Data

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Workplace Spirituality	Employee Engagement	Kinerja Karyawan
N		84	84	84
Normal Parameters ^a	Mean	22.8095	19.8452	22.4762
	Std. Deviation	2.26804	3.20577	2.56706
Most Extreme Differences	Absolute	.190	.099	.110
	Positive	.118	.099	.110
	Negative	-.190	-.065	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		1.742	.903	1.010
Asymp. Sig. (2-tailed)		.105	.389	.259
a. Test distribution is Normal.				

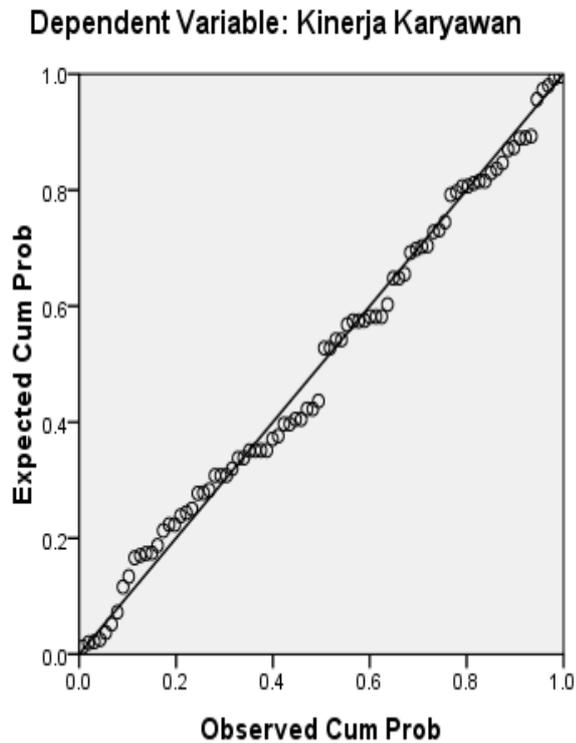
Sumber : Data Diolah, 2022.

Berdasarkan tabel Kolmogorov-Smirnov Test dapat diketahui apakah data penelitian telah terdistribusi normal atau tidak, dan hasil test distribution ternyata menunjukkan nilai yang normal yaitu dimana semua nilai asymp. Sig (2-tailed) variabel *Workplace spirituality*, *Employee Engagement* dan kinerja karyawan > 0,05 yang masing-masing sebesar 0.105, 0.389 dan 0.259.

Untuk lebih lanjut uji normalitas data dapat dilihat pada gambar Normal P-Plot berikut ini :

Gambar 4.1
Output SPSS Normal P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



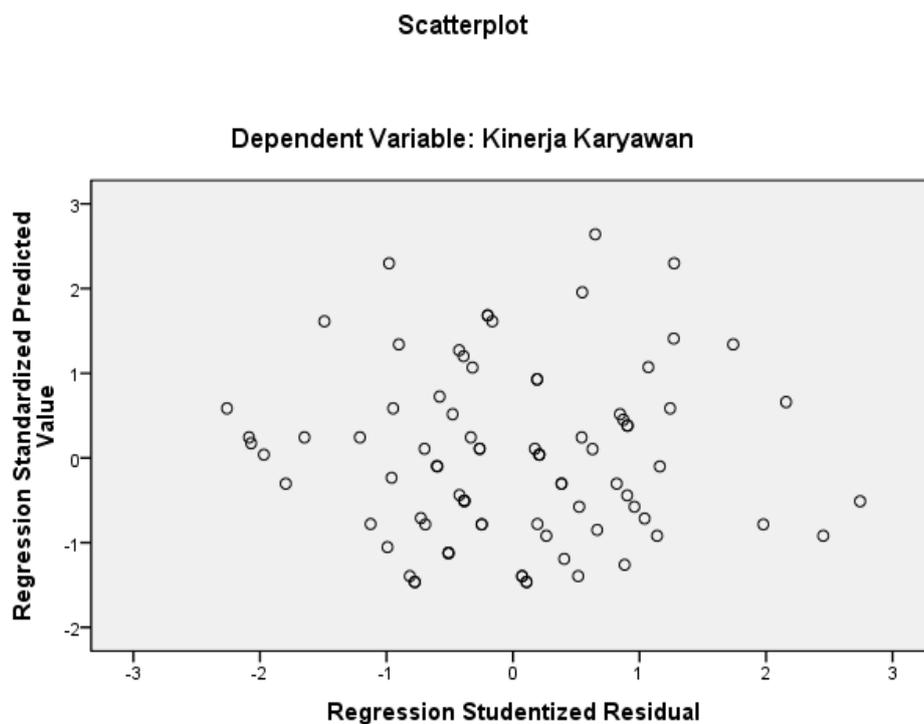
Sumber : Data Diolah, 2022.

Pada gambar 4.1 Normal P-Plot menunjukkan bahwa distribusi data cenderung mendekati garis distribusi normal, distribusi data tersebut tidak tersebar ke kiri atau tidak tersebar ke kanan, berarti data tersebut mempunyai pola seperti distribusi normal, artinya data tersebut sudah layak untuk dijadikan bahan dalam penelitian.

4.2.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar 4.2
Output SPSS Grafik Scatterplot



Sumber : Data Diolah, 2022

Dari grafik Scatterplot di atas diketahui bahwa titik-titik yang dihasilkan saling berjauhan atau bertebaran dan tidak berkumpul atau menumpuk. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastis.

4.2.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat koefisien *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

Dengan kata lain data yang baik dapat dilihat apabila memiliki nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan apabila nilai *Tolerance* dan VIF tidak sesuai dengan ketentuan tersebut maka data penelitian mengandung multikolinearitas yang berarti tidak layak digunakan sebagai data penelitian. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dari output SPSS Versi 22 yang dilakukan.

Tabel 4.6
Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Workplace Spirituality	.557	1.794
	Employee Engagement	.557	1.794

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Diolah, 2022.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai $VIF < 10$ untuk variabel penelitian *workplace spirituality* dan *employee engagement*, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.2.2. Pengujian Regresi Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *workplace spirituality* (X_1) dan *employee engagement* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diketahui seperti tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Hasil Output Regresi dan Uji t Variabel X_1 , X_2 dan Y

Coefficients ^a												
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.357	2.569		6.367	.000	11.246	21.469					
Workplace Spirituality	.082	.150	.072	4.544	.016	.380	.217	.262	.060	.054		.557 1.794
Employee Engagement	.402	.106	.502	3.793	.000	.191	.613	.454	.388	.375		.557 1.794

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2022.

Hubungan positif antara *workplace spirituality* (X_1) dan *employee engagement* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) ini juga dapat dilihat dari besarnya intersep yang diperoleh dari hasil perhitungan yang digunakan alat bantu SPSS 22.0 besarnya konstanta $\alpha = 16.357$ dan $bx_1 = 0,082$ dan $bx_2 = 0,402$. Dari besarnya nilai α dan bx_1 tersebut selanjutnya dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 16.357 + 0,082 X_1 + 0,402X_2$$

1. Dari persamaan regresi ini menunjukkan nilai α atau konstan sebesar 16.357 yang artinya apabila *workplace spirituality* (X_1) dan *employee engagement* tidak ada maka kinerja karyawan sebesar 16.357 satuan.
2. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa bilamana *workplace spirituality* (X_1) meningkat satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,082 dari setiap tingkatan 1 satuan *workplace spirituality*.
3. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa bilamana *employee engagement* (X_2) meningkat satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,402 dari setiap tingkatan 1 satuan *employee engagement*.

4.2.3. Pengujian Hipotesis (Uji t)

1. Uji t (X_1 dan Y)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Berdasarkan Tabel 4.11 juga diketahui nilai t_{hitung} variabel *workplace spirituality* sebesar 4.544. Nilai t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} dimana jumlah $n = 84$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ dan $dk = n - 2$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66365.

Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $4.544 > 1,66365$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel *workplace spirituality* memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel kinerja karyawan.

2. Uji t (X_2 dan Y)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Berdasarkan Tabel 4.11 juga

diketahui nilai t_{hitung} variabel *Employee Engagement* sebesar 3.793. Nilai t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan t_{tabel} dengan jumlah $n = 84$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ dan $dk = n - 2$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66365. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $3.793 > 1,66365$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel *employee engagement* memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel kinerja karyawan.

4.2.4. Pengujian Hipotesis (Uji F)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) secara serentak perlu dilakukan pengujian nilai F hitung yang dapat dilihat pada tabel Anova berikut :

Tabel 4.8
Hasil Output Uji F Variabel X₁, X₂ dan Y

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.382	2	57.191	42.709	.000 ^a
	Residual	432.570	81	5.340		
	Total	546.952	83			

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Workplace Spirituality

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui nilai $F_{hitung} = 42.709$. Nilai F_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan F_{tabel} dengan jumlah $n = 84$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ diperoleh F_{tabel} sebesar 3,11. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $42.709 > 3,11$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel *workplace spirituality* dan *employee engagement* secara simultan memiliki

pengaruh yang nyata (signifikan) atau berpengaruh positif dengan variabel kinerja karyawan.

4.2.5. Pengujian Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis adanya hubungan variabel X_1 *workplace spirituality* dan variabel X_2 *employee engagement* terhadap variabel Y kinerja karyawan dihitung dengan menggunakan alat bantu SPSS 22.0 seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Output Determinasi X_1 , X_2 dan Y

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.757 ^a	.609	.490	2.31092	.209	10.709	2	81	.000	1.535

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Workplace Spirituality

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2022.

Terdapat hubungan positif antara *workplace spirituality* (X_1) dan *employee engagement* (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi $R = 0,579$. Besarnya r_{X_1, X_2Y} menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas X_1 dan X_2 dengan variabel terikat Y , menurut klasifikasi tingkat hubungan maka hubungan antara *workplace spirituality* (X_1) dan *employee engagement* (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat kekuatan yang kuat.

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa dengan nilai *R Square* pengaruh *workplace spirituality* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan

sebesar 0,835 atau 83.5 % sedangkan sisanya sebesar 1,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa dengan nilai *Adjusted R Square* pengaruh *workplace spirituality* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,609 yang artinya keterkaitan antar variabel independen sebesar 0,609 atau 60,9 %.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa *workplace spirituality* sangat diperhatikan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini diketahui dari jawaban responden yang menyatakan setuju bahwa responden merasa percaya diri dapat menyelesaikan semua masalah yang dihadapi, responden yakin dapat berkontribusi pada kemajuan perusahaan tempat saya bekerja, selalu optimis dengan apa yang akan dialami di masa depan, sama halnya dengan keyakinan mengenai masa depan pekerjaan dan selalu berharap yang terbaik meskipun tidak begitu memahami apa yang dihadapi.

Workplace spirituality merupakan sebuah konstruk personal yang tinggi dalam menentukan kinerja karyawan dan dapat berkontribusi pada kemajuan perusahaan dimana spiritualitas mempengaruhi sebuah rasa keutuhan, keterhubungan dalam bekerja, dan nilai-nilai yang dalam. *Workplace spirituality* mempengaruhi usaha untuk menemukan satu tujuan yang penting dalam hidup, untuk membangun hubungan yang kuat dengan teman bekerja atau orang-orang

lain yang terlibat dalam pekerjaan, dan untuk memiliki konsistensi antara keyakinan seseorang dengan nilai-nilai dari organisasi tersebut

Penelitian yang dilakukan (Wijaya, 2018), (Jufrizen, 2019) dan (Adhan et al., 2019) yang menyimpulkan bahwa variabel *workplace spirituality* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 0,480 < 0,05$). Nilai beta sebesar 0,083. Artinya semakin membaiknya *workplace spirituality*, tidak akan meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

Workplace spirituality adalah topik baru untuk suatu organisasi dan merupakan topik dengan pengembangan teoritikal yang sedikit. Sebuah tempat bekerja dapat dikatakan menjadi spiritual (spirit yang bersahabat) adalah ketika dikenali bahwa karyawan mempunyai *inner life* (kehidupan batin) yang memupuk dan dipupuk oleh makna dalam bekerja yang dapat dilihat dalam konteks komunitas (Duchon, 2015), .

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2021) dalam jurnalnya yang menyimpulkan bahwa secara langsung *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Workplace Spirituality* pada pegawai Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Secara langsung *Workplace Spirituality* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada pegawai Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

Penelitian lain juga dilakukan oleh (Prayogi, 2021) yang menyimpulkan bahwa *there is a significant influence between workplace spirituality, work ethics on the organizational commitment of employees to Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.*

4.3.2. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa *employee engagement* sangat diperhatikan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini diketahui dari jawaban responden yang menyatakan bahwa responden mengatur pekerjaan saya sedemikian rupa sehingga tidak perlu berurusan dengan orang yang bermasalah secara emosi, responden mencoba membangun kapabilitas diri, responden meminta atasan untuk mengawasi pekerjaan dan responden meminta rekan kerja untuk memberikan saya umpan-balik atas performanya.

Workplace spirituality sangat diperhatikan dalam menentukan kinerja karyawan yang dapat bermanfaat dalam dunia pekerjaan di area kreativitas, kejujuran dan kepercayaan, pemenuhan personal, dan komitmen yang akan mengacu pada meningkatnya performa organisasi.

Employee engagement sangat diperhatikan dalam menentukan kinerja karyawan dimana karyawan merasa tertarik untuk ikut menentukan kesuksesan perusahaan serta memiliki keinginan dan motivasi kuat untuk berkinerja melebihi kewajibannya. Secara umum *employee engagement* dapat didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterikatan karyawan yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cahyono, 2022) yang menyimpulkan bahwa Pada variabel *workplace spirituality* secara statistik berpengaruh terhadap *employee performance*. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatnya *workplace spirituality* akan meningkatkan *employee performance*.

Selain itu hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Setiawan, 2017), (Muis et al., 2018) dan (Ramban & Edalmen, 2022) yang menyimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya *employee engagement* dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.3.3. Pengaruh *Workplace Spirituality* Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa responden merasa dapat menyelesaikan semua hal dalam pekerjaan dengan baik, responden memiliki beberapa pengalaman dalam pekerjaan yang merupakan hasil dari perkembangan personal, responden merasa yakin bahwa saya akan meraih kesuksesan dalam karir dan responden yakin sekali dapat memberi masukan pada organisasi saya dalam menyusun dan mencapai target-target kerjanya.

Salah satu bentuk *engagement* adalah *work engagement* yang dimaknai sebagai keadaan mental yang positif, memuaskan dan berkaitan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan kekuatan, dedikasi dan pengabdian. Salah satu bentuk *engagement* adalah *employee engagement* yang dimaknai sebagai rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan atau organisasinya.

Berkaitan dengan *Workplace spirituality* yang ada pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan menunjukkan hubungan antar karyawan sehingga tiap bagian belum memiliki kaitan kerja yang baik sehingga terkesan kurang koordinasi yang baik antar bagian yang ada di perusahaan.

Selanjutnya berkaitan dengan *Employee engagement* yang ada pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan menunjukkan bahwa kondisi karyawan belum sepenuhnya mau berupaya keras menuntaskan pekerjaannya dan menggunakan segenap pikiran dan energinya untuk kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bakker, 2011), (Jufrizen & Nasution, 2021), dan (Hasibuan & Wahyuni, 2022) yang menjelaskan bahwa *employee engagement* adalah sebuah pernyataan psikologis dimana karyawan merasa tertarik untuk ikut menentukan kesuksesan perusahaan serta memiliki keinginan dan motivasi kuat untuk berkinerja melebihi kewajibannya. Secara umum *employee engagement* dapat didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterikatan karyawan yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai nilai yang diterapkan dalam organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah menganalisis teori dan menguji data maka diperoleh hasil penelitian yang akan diuraikan dalam kesimpulan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Ada pengaruh *workplace spirituality* secara parsial terhadap kinerja karyawan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
2. Ada pengaruh *employee engagement* secara parsial terhadap kinerja karyawan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
3. Ada pengaruh *workplace spirituality* dan *employee engagement* secara simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis, *workplace spirituality* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka *workplace spirituality* di perusahaan hendaknya dapat lebih ditingkatkan agar memberikan pengaruh bagi peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam menyelesaikan semua masalah yang dihadapi, selalu optimis dengan apa yang akan dialami di masa depan.
2. Mengingat *employee engagement* sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hendaknya perusahaan menjadikan *employee engagement*

karyawan sebagai program yang sangat membantu untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten dan berdedikasi tinggi sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat yaitu dengan cara membangun kapabilitas setiap karyawan, serta meminta atasan untuk mengawasi pekerjaan dan responden meminta rekan kerja untuk memberikan karyawan umpan-balik atas performanya.

3. Mengingat masih ada faktor lain selain *workplace spirituality* dan *employee engagement* yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka perlu kiranya dilakukan penelitian lanjutan terhadap faktor lainnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kedisiplinan, kepemimpinan, kompensasi dan sebagainya.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu hanya berkaitan dengan pengaruh *workplace spirituality* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan dengan mengambil sampel penelitian berjumlah 84 orang karyawan dengan hasil menunjukkan ada pengaruh *workplace spirituality* dan *employee engagement* baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Anwar, P. M. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Anwar, P. M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Ardana, K. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Bakker, A. B. (2011). Key Questions Regarding Work Engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology, Psychology Press.*, 20 (1), 4–28.
- Daulay, R. (2014). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Bagi Hasil Terhadap Keputusan Menabung Nasabah Pada Bank Mandiri Syariah Di Kota Medan. *Jurnal JRAB Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 12(1), 1–12.
- Duchon, A. (2015). Nurturing the spirit at work : Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16 (5), 807-901.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fauzi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* . Semarang: Balai Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hasibuan, J. S., & Wahyuni, S. F. (2022). Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Workplace Spirituality dan Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 93–108.

- Jufrizen, J (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 17 No. 14.
- Jufrizen, J. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 1*, 2599-3410.
- Jufrizen, J. (2018). Pengaruh *Return On Asset* dan *Current Ratio* Terhadap *Dividen Payout Ratio* Dengan *Firm Size* Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 1, No. 1, September 2018, 15-30.
- Jufrizen, J. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, Volume 11, Nomor 1, 2614-1523.
- Jufrizen, J. (2020). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 22 No. 1, 17-34.
- Jufrizen, J. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3, No. 1, 120-135.
- Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No. 1, Maret 2019, 129-147.
- Jufrizen, J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3, No. 1, Maret 2020, 1-12.
- Juliandi, A. (2013). *Metode Penelitian Sosial dan Ekonom*. Medan: Media Inn.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Krishnakumar, S. &. (2012). The “what”, “why”, and “how” spirituality at workplace. *Journal Managerial Psychology*, 153-164.
- Lockwood, N. R. (2017). Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage. *HR's.*, 50-88.

- Milliman, J. C. (2013). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assesment. *Journal of Organization Change*, 16 (4), 426-447.
- Moore, T. (2018). Individual differences and workplace spirituality : The homogenization of the corporate culture. . *Journal of Management and Marketing Research*.
- Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati, N. (2021). Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan Transformal, Pengawasan Dan Kepuasan Kerja. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 677–689.
- Pratisto, A. (2014). *Statistik Menjadi Mudah Dengan SPSS 17*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Ramban, K., & Edalmen, E. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 132. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17177>
- Rivai, V. &. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Setiawan, R. dan Handoyo, A.W (2017). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta rejeki Dewata. *AGORA Vol. 5, No.1 , (2017)*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian (Lengkap, Praktis Dan Mudah Dipahami)* . Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwatno & Priansa, J. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, M. P. (2016). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA BELAWAN



KUESIONER PENELITIAN

Responden Yang Terhormat,

Dimohonkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini, diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab dengan leluasa, sesuai dengan persepsi anda.

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi dan tidak berpengaruh apapun terhadap Bapak/Ibu/Sdra/Sdri, atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti,

(ERLINMUN KWAN SHEILA)

PETUNJUK MENGISI KUESIONER

1. Mohon memberi tanda ceklis (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Sdra/Sdri anggap paling sesuai.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

IDENTITAS RESPONDEN

1	Usia Tahun					
2	Jenis Kelamin	1	Laki-laki	2	Perempuan		

Kriteria Jawaban No. 1 s/d 6

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN <i>WORKPLACE SPIRITUALITY</i>	PENILAIAN				
	5	4	3	2	1
1. Saya merasa percaya diri dapat menyelesaikan semua masalah yang saya hadapi					
2. Saya yakin saya dapat berkontribusi pada kemajuan perusahaan tempat saya bekerja					
3. Pada saat ini, saya merasa sangat enerjik dalam mencapai target kerja saya					
4. Saya dapat menjalani kehidupan seberapa sulitpun itu, karena saya pernah melewatinya					
5. Saya selalu optimis dengan apa yang akan saya alami di masa depan, sama halnya dengan keyakinan saya mengenai masa depan pekerjaan saya					
6. Saya selalu berharap yang terbaik meskipun saya tidak begitu memahami apa yang saya hadapi					

PERNYATAAN <i>EMPLOYEE ENGAGEMENT</i>	PENILAIAN				
	5	4	3	2	1
1. Saya memastikan bahwa saya menggunakan kapasitas yang saya miliki secara maksimal					
2. Saya mengatur pekerjaan saya sedemikian rupa sehingga tidak perlu berurusan dengan orang yang bermasalah dengan saya secara emosion					
3. Saya memastikan bahwa saya menggunakan kapasitas yang saya miliki secara maksimal					
4. Saya mencoba membangun kapabilitas diri					
5. Saya meminta atasan saya untuk mengawasi pekerjaan saya					
6. Saya meminta rekan kerja untuk memberikan saya umpan-balik atas performa saya					

PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN	PENILAIAN				
	5	4	3	2	1
1. Saya merasa dapat menyelesaikan semua hal dalam pekerjaan dengan baik					
2. Pada saat ini, saya merasa sangat enerjik dalam mencapai target kerja saya					
3. Saya memiliki beberapa pengalaman dalam pekerjaan yang merupakan hasil dari perkembangan personal					
4. Dalam bekerja, kita berkerja bersama untuk menyelesaikan konflik melalui cara yang positif					
5. Saya merasa yakin bahwa saya akan meraih kesuksesan dalam karir saya					
6. Saya yakin sekali dapat memberi masukan pada organisasi saya dalam menyusun dan mencapai target-target kerjanya					

HASIL TABULASI DATA RESPONDEN

NO	JAWABAN RESPONDEN VARIABEL <i>WORKPLACE SPIRITUALITY</i>						TOTAL SKOR
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	4	5	5	3	27
2	5	4	3	3	4	4	23
3	3	3	3	3	3	3	18
4	4	3	5	4	3	4	23
5	5	4	4	3	3	3	22
6	4	3	3	3	3	3	19
7	4	4	4	4	4	3	23
8	5	3	3	5	3	4	23
9	3	3	4	5	4	3	22
10	3	3	4	4	4	4	22
11	5	3	3	3	3	3	20
12	3	3	5	3	4	4	22
13	4	4	3	3	4	3	21
14	3	3	4	4	3	3	20
15	3	3	4	3	4	3	20
16	3	3	3	4	3	3	19
17	5	3	3	4	4	4	23
18	3	5	4	3	5	3	23
19	3	3	3	5	4	4	22
20	3	3	4	3	3	3	19
21	4	4	4	3	4	3	22
22	5	3	3	4	4	4	23
23	3	3	4	3	3	3	19
24	4	5	3	4	4	5	25
25	3	3	3	5	3	3	20
26	5	4	3	3	4	4	23
27	3	3	3	5	3	3	20
28	3	4	3	3	4	3	20
29	4	3	3	3	4	4	21
30	3	4	3	4	3	3	20
31	4	3	4	3	4	4	22
32	3	4	3	4	3	3	20
33	3	3	3	3	3	4	19
34	3	3	4	4	4	3	21
35	4	3	3	3	4	5	22
36	3	4	4	3	3	4	21
37	4	5	4	4	4	3	24
38	3	4	3	4	3	3	20
39	3	4	3	4	5	4	23
40	4	3	4	4	4	3	22
41	3	5	3	3	5	3	22
42	4	3	4	4	3	4	22
43	3	3	3	4	4	3	20
44	4	4	4	4	3	3	22

45	3	3	3	4	3	3	19
46	3	4	5	3	4	4	23
47	4	3	4	3	3	3	20
48	3	3	4	3	3	3	19
49	4	4	3	4	4	4	23
50	3	3	4	4	3	4	21
51	4	5	4	4	4	5	26
52	4	4	5	4	5	4	26
53	4	4	4	5	4	4	25
54	4	4	4	4	4	5	25
55	4	5	4	4	4	4	25
56	4	4	4	4	5	4	25
57	5	4	4	4	4	4	25
58	4	4	4	5	4	4	25
59	4	4	4	4	5	4	25
60	5	4	4	4	4	4	25
61	4	5	4	4	4	4	25
62	4	4	4	5	4	4	25
63	4	4	5	4	4	4	25
64	5	4	4	4	4	4	25
65	4	4	4	5	4	5	26
66	4	4	4	4	5	4	25
67	4	4	4	4	4	4	24
68	4	5	4	4	4	4	25
69	4	4	4	4	4	4	24
70	4	4	5	4	4	4	25
71	5	4	4	4	4	4	25
72	4	5	4	4	4	4	25
73	4	4	4	4	5	4	25
74	4	4	4	4	5	4	25
75	5	4	4	4	4	4	25
76	4	3	4	4	4	4	23
77	4	4	4	4	4	3	23
78	4	4	4	5	4	4	25
79	4	4	4	4	5	4	25
80	4	5	4	4	4	4	25
81	4	4	4	4	4	4	24
82	5	4	4	4	5	4	26
83	4	4	5	4	4	5	26
84	4	4	4	4	4	4	24

NO	JAWABAN RESPONDEN VARIABEL EMPLOYEE ENGAGEMENT						TOTAL SKOR
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	5	5	3	3	21
2	5	5	5	4	5	5	24
3	4	5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	4	20
6	4	5	4	4	4	4	21
7	4	4	5	4	4	4	21
8	4	4	4	4	5	5	21
9	4	4	4	4	5	5	21
10	3	3	4	3	4	4	17
11	3	3	3	3	3	3	15
12	4	4	5	3	4	4	20
13	4	3	3	4	4	4	18
14	3	3	3	3	3	3	15
15	4	3	4	3	4	4	18
16	3	3	3	3	3	3	15
17	4	4	5	3	4	4	20
18	5	3	3	4	5	5	20
19	4	4	4	3	4	4	19
20	3	3	3	3	3	3	15
21	4	3	3	4	4	4	18
22	4	4	4	3	4	4	19
23	3	3	3	3	3	3	15
24	4	5	4	4	4	4	21
25	3	3	3	3	3	3	15
26	4	4	3	4	4	4	19
27	3	3	3	3	3	3	15
28	4	3	4	4	4	4	19
29	4	4	3	3	4	4	18
30	3	3	3	4	3	3	16
31	4	4	3	3	4	4	18
32	3	3	3	4	3	3	16
33	3	4	4	3	3	3	17
34	4	3	4	3	4	4	18
35	4	5	4	3	4	4	20
36	3	4	3	4	3	3	17
37	4	3	4	3	4	4	18
38	3	3	3	4	3	3	16
39	5	4	4	4	5	5	22
40	4	3	3	3	4	4	17
41	5	3	3	4	5	5	20
42	3	4	4	3	3	3	17
43	4	3	3	3	4	4	17
44	3	3	3	4	3	3	16
45	3	3	4	3	3	3	16
46	4	4	3	4	4	4	19
47	3	3	5	3	3	3	17
48	3	3	3	3	3	3	15

49	4	4	4	4	4	4	20
50	3	4	3	3	3	3	16
51	4	4	3	4	4	4	19
52	4	5	4	4	5	5	22
53	3	4	4	4	4	4	19
54	5	4	4	5	4	4	22
55	3	3	4	4	4	4	18
56	5	5	5	5	5	5	25
57	4	5	5	5	4	4	23
58	4	3	4	4	3	4	18
59	4	3	4	4	3	5	18
60	4	3	4	4	5	4	20
61	4	4	5	4	3	4	24
62	5	4	5	4	5	4	27
63	4	4	4	4	5	5	26
64	3	3	2	3	3	4	18
65	3	4	4	4	3	4	22
66	5	5	5	5	3	5	28
67	5	4	5	4	3	4	25
68	4	4	5	4	4	4	25
69	4	4	5	4	4	4	25
70	4	4	5	4	5	5	27
71	5	3	3	3	3	4	21
72	3	3	5	3	4	4	22
73	4	4	3	3	3	4	21
74	3	3	4	4	3	4	21
75	3	3	4	4	3	4	21
76	3	3	3	3	3	4	19
77	5	3	3	3	4	5	23
78	3	5	4	4	3	4	23
79	3	3	3	3	4	4	20
80	3	3	4	5	3	4	22
81	4	4	4	4	3	5	24
82	5	3	3	5	4	4	24
83	3	3	4	4	3	4	21
84	4	5	3	3	5	4	24

NO	JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA KARYAWAN						TOTAL SKOR
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	4	5	5	3	24
2	5	4	3	3	4	4	27
3	3	3	3	3	3	3	26
4	4	3	5	4	3	4	18
5	5	4	4	3	3	3	22
6	4	3	3	3	3	3	28
7	4	4	4	4	4	3	25
8	5	3	3	5	3	3	25
9	3	3	4	5	4	3	25
10	3	3	4	4	4	4	27
11	5	3	3	3	3	3	21
12	3	3	5	3	4	3	22
13	4	4	3	3	4	4	21
14	3	3	4	4	3	3	21
15	3	3	4	3	4	3	21
16	3	3	3	4	3	4	19
17	5	3	3	4	4	5	23
18	3	5	4	3	5	5	23
19	3	3	3	5	4	4	20
20	3	3	4	3	3	4	22
21	4	4	4	3	4	3	24
22	5	3	3	4	4	4	24
23	3	3	4	3	3	4	21
24	4	5	3	4	4	3	24
25	3	3	3	5	3	4	19
26	5	4	3	3	4	3	23
27	3	3	3	5	3	4	19
28	3	4	3	3	4	4	21
29	4	3	3	3	4	3	21
30	3	4	3	4	3	5	20
31	4	3	4	3	4	3	23
32	3	4	3	4	3	3	20
33	3	3	3	3	3	4	20
34	3	3	4	4	4	3	21
35	4	3	3	3	4	4	23
36	3	4	4	3	3	3	23
37	4	5	4	4	4	4	24
38	3	4	3	4	3	3	20
39	3	4	3	4	5	3	22
40	4	3	4	4	4	3	22
41	3	5	3	3	5	3	21
42	4	3	4	4	3	4	24
43	3	3	3	4	4	4	19
44	4	4	4	4	3	4	23
45	3	3	3	4	3	3	19
46	3	4	5	3	4	4	23
47	4	3	4	3	3	4	22
48	3	3	4	3	3	3	21

49	4	4	3	4	4	4	23
50	3	3	4	4	3	3	22
51	4	3	4	4	4	4	28
52	5	4	5	5	4	5	25
53	4	5	4	4	3	4	24
54	4	4	4	4	5	4	26
55	4	4	3	4	4	4	26
56	3	4	4	4	4	4	21
57	4	4	4	3	4	4	24
58	4	4	3	4	5	4	21
59	4	4	5	4	4	4	21
60	4	5	4	5	4	4	25
61	3	4	4	4	4	4	23
62	4	4	3	4	4	4	28
63	4	4	4	4	5	4	26
64	4	4	3	4	4	4	20
65	5	4	4	4	4	3	22
66	4	4	5	4	4	4	27
67	5	4	4	3	4	5	24
68	4	3	4	4	3	4	24
69	4	4	4	5	4	4	24
70	5	4	4	5	4	4	23
71	5	4	5	4	4	5	20
72	4	4	4	4	4	4	21
73	4	4	3	4	4	4	22
74	3	4	4	4	5	4	18
75	4	5	4	4	4	5	19
76	3	4	4	5	4	4	18
77	4	4	5	4	4	4	23
78	5	4	4	4	5	4	24
79	4	5	4	4	4	5	21
80	3	4	4	5	4	4	18
81	4	4	4	4	4	5	22
82	4	5	4	4	4	4	23
83	5	4	4	3	4	5	18
84	4	4	4	4	5	4	28



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1847/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/10/2021

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan,
28/10/2021

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Erlinmun Kwan Sheila
NPM : 1805160095
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Untuk mengetahui bagaimana Sistem Informasi Manajemen yang diterapkan pada kantor sudah cukup efektif, dalam proses pengambilan keputusan.
2. Untuk mengetahui kenapa Sistem Informasi Manajemen tersebut tidak berjalan cukup efektif dalam proses pengambilan keputusan.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dalam Pengambilan Keputusan
2. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dalam Pengambilan Keputusan
3. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dalam Pengambilan Keputusan

Objek/Lokasi Penelitian : Kantor Otoritas Pelabuhan I Belawan
Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

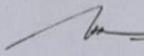
(Erlinmun Kwan Sheila)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

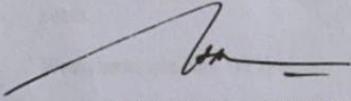
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nama Mahasiswa : Erlinmun Kwan
Sheila
NPM : 1805160095
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Tanggal Pengajuan Judul : 28/10/2021
Nama Dosen Pembimbing*) : Lila Bismala, ST., M.Si  1/12/2021

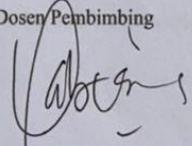
Judul Disetujui**) :PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY DAN EMPLOYEE
ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR
OTORITAS PELABUHAN UTAMA BELAWAN

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 16 Maret 2022

Dosen Pembimbing


(Lila Bismala, ST., M.Si)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi
**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mempunyai surat ini agar dibuktikan nomor atau langganannya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1656 / TGS / IIJ3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 22 Juni 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Erlinmun Kwan Sheila
N P M : 1805160095
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : **PPengaruh Workplace Spirituality dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Ototitas Pelabuhan Utama Belawan**

Dosen Pembimbing : Assoc.Prof.Lila Bismala, ST.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **22 Juni 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 22 Dzulqaidah 1443 H
22 Juni 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila membuat surat ini agar dibuktikan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1656 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022 Medan, 22 Dzulqaidah 1443 H
Lampiran : 22 Juni 2022 M
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan
Jln.Suar No.1 Pelabuhan Belawan
Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Erlinmun Kwan Sheila
Npm : 1805160095
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : **PPengaruh Workplace Spirituality dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Ototitas Pelabuhan Utama Belawan**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN:0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal



**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA BELAWAN**



ALAMAT
JL. SUAR NO. 1, PELABUHAN
BELAWAN 20411

TELP : (061) 6941051

Fax : (061) 6941051

E-mail : otoritasbelawan@gmail.com

Home page : dephub.go.id/org/kopbelawan

Nomor : SM.106 / 3 / 8 / OP.Blw-2022
Klasifikasi : -
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Riset

Belawan, 3 Agustus 2022

,Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

1. Menunjuk surat Saudara Nomor : 1656/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 perihal Permohonan Izin Riset Pendahuluan.
2. Sehubungan dengan butir 1 (satu) diatas, bersama ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan menerima Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara untuk melaksanakan Riset selama 2 (dua) bulan di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan terhitung mulai tanggal 01 Agustus 2022 s/d 30 September 2022 dengan catatan mematuhi aturan dan protokol kesehatan. Adapun nama Mahasiswa yang akan melaksanakan Riset yaitu :

NO	NAMA	NIM	Program Studi
1.	Erlinmun Kwan Sheila	1805160095	Manajemen

3. Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Kepala Subbagian Kepegawaian dan Umum

Obet Soripada Siregar, SE.
NIP. 197310251993031001

Tembusan :

1. Kepala Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
2. Kepala Bagian Tata Usaha Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
3. Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Sila kunjungi kami di agar mengetahui
nama dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

Nomor : 3633/IL.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 05 Rabiul Akhir 1444 H
31 Oktober 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Erlinmun Kwan Sheila**
N P M : **1805160095**
Semester : **IX (Sembilan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Workplace Spirituality dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN: 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal



**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA BELAWAN**



ALAMAT
JL. SUAR NO. 1, PELABUHAN
BELAWAN 20411

TELP : (061) 6941051

Fax : (061) 6941051
E-mail : otoritasbelawan@gmail.com
Home page : dephub.go.id/org/kopbelawan

Nomor : SM.106 / 4 / 12 / OP.Blw-2022 Belawan, 02 Nopember 2022
Klasifikasi : -
Lampiran : -
Perihal : Penyelesaian Riset

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menunjuk surat Saudara Nomor : 3633 / II. 3 – AU / UMSU – 05 / F / 2022 Tanggal 31
Oktober 2022 perihal Permohonan Riset.

Sehubungan dengan butir 1 (satu) diatas, bersama ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan menerima Mahasiswi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara untuk melaksanakan Riset di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan dengan catatan mematuhi aturan dan protokol kesehatan. Adapun nama Mahasiswi yang akan melaksanakan Riset yaitu :

Nama : Erlinmun Kwan Sheila
NPM : 1805160095
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Workplace Spirituality dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Plh. Kepala Sub Bagian Kepegawaian
Dewi Kesumalanny, S.Psi
NIP. 198203272006042001

Tembusan :

1. Kepala Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
2. Kepala Bagian Tata Usaha Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Erlinmun Kwan Sheila
NPM : 1805160095
Dosen Pembimbing : Lila Bismala, ST., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *WorkPlace Spirituality* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Kemukakan pentingnya kinerja & faktor yang mempengaruhi kinerja (dr vari yg di teliti), fokus pada fenomena saja.	27 / 06 - 22	
Bab 2	- Tunjukkan hasil yang berpengaruh bahwa WS & kinerja saling berkaitan minimal 3 jurnal - Harus ada WS dan WE sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja	18 / 07 - 22	
Bab 3	Tulisan kurang rapih	19 / 07 - 22	
Daftar Pustaka	Perbanyak referensi dari Dosen UMSU.	29 / 07 - 22	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	//	-	
Persetujuan Seminar Proposal	ACC seminar.	29 juli 2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si

Medan, Juli 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Lila Bismala, ST., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 13 Agustus 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Erlinmun Kwan Sheila
N.P.M. : 1805160095
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 10 Juni 2000
Alamat Rumah : Jalan Kapten Rahmad Budin, Simp. Gg. Jati No. 2A
JudulProposal : Pengaruh Workplace Spirituality dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Ototitas Pelabuhan Utama Belawan.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh Workplace Spirituality dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Ototitas Pelabuhan Utama Belawan
Bab I	Perbaiki tujuan penelitian & Manfaat Penelitian
Bab II	Simpulkan landasan teori, kerangka konseptual rumusan masalah dan hipotesis. Salong berpengaruh
Bab III	Metode dimulai dari variabel Y, populasi buat tabel & sampel
Lainnya	Gambar uji t & uji F, tinggal penelitian harus jelas Daftar pustaka
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Sabtu, 13 Agustus 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Lila Bismala, ST., M.Si

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding

Jasman Syarifuddin, SE, M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 13 Agustus 2022** menerangkan bahwa:

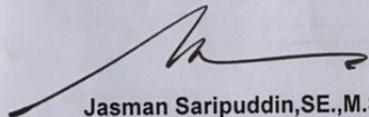
Nama : Erlinmun Kwan Sheila
N .P.M. : 1805160095
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 10 Juni 2000
Alamat Rumah : Jalan Kapten Rahmad Budin, Simp. Gg. Jati No. 2A
JudulProposal : Pengaruh Workplace Spirituality dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Otomatis Pelabuhan Utama Belawan.

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Lila Bismala, ST., M.Si*

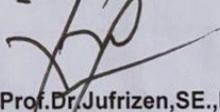
Medan, Sabtu, 13 Agustus 2022

TIM SEMINAR

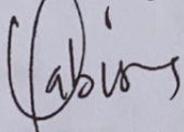
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

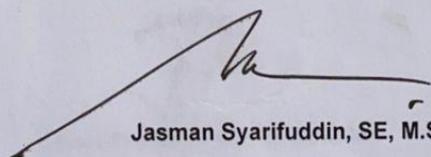
Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

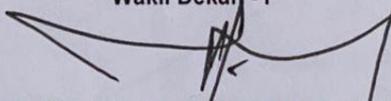
Pembimbing


Lila Bismala, ST., M.Si

Pembanding


Jasman Syarifuddin, SE, M.Si

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN: 0105087601

17 / 10. 2022.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UPT. PERPUSTAKAAN

Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia No. 00059/LAP/PT/IX/2018
 Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567
 • <http://perpustakaan.umsu.ac.id> • perpustakaan@umsu.ac.id • [perpustakaan_umsu](https://www.instagram.com/perpustakaan_umsu)

SURAT KETERANGAN

Nomor : 3973/ KET/II.3-AU /UMSU-P/M/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : Erlinmun Kwan Sheila
NPM : 1805160095
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 09 Rabiul Akhir 1444 H.
 04 November 2022 M.



Assoc. Prof. Muhammad Arifin, M.Pd.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ERLINMUN KWAN SHEILA
 NPM : 1805160095
 Konsentrasi : Manajemen / SDM
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

MedanNov.....2022
 Pembuat Pernyataan



Erlinmun kwan Sheila

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**1. Data Pribadi**

Nama : Erlinmun Kwan Sheila
NPM : 1805160095
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 10 Juni 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jln. Kapten Rahmad Buddin, Simpang Gg. Jati, Medan
Marelan, No. 2A
Anak Ke : Kedua (2) Dari Empat (4) Bersaudara
No. Handphone : 0821-7508-2040
E-Mail : kwansheilaerlinmun@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Muhammad Al-Rasyid
Nama Ibu : Vonyati
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jln. Kapten Rahmad Buddin, Simpang Gg. Jati, Medan
Marelan, No. 2A
No. Handphone : 0812-6351-240

3. Riwayat Pendidikan Normal

SD : SD Dr. Wahidin Sudiro Husodo
SMP : SMA Galih Agung
SMA : SMA Galih Agung
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara