

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PEGAWAI DPRD SUMUT**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen-x*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : NIA RAHMADHANI
NPM : 1805160256
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

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



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

Jl. Kapt. Mochtar Basri 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 senin, tanggal 12 Oktober 2022, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : NIA RAHMADHANI
N P M : 1805160256
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI DPRD SUMUT

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

(Assoc. Prof. Dr. FRIZEN, S.E., M.Si)

Penguji II

(MUHAMMAD ARIF S.E., M.M)

Pembimbing

(NEL ARIANTY S.E., M.M)

PANITIA UJIAN

Ketua

(H. JUNURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : Nia Rahmadhani
N P M : 1805160256
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai DPRD Sumut

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.


Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi



NEL ARIANTY S.E.,MM

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


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

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Nia Rahmadhani
N.P.M : 1805160256
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Nel Arianty SE.,MM
Judul Penelitian : Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai DPRD Sumut

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Batasan Masalah diperjelas	19/8'2022	
Bab 2	Kerangka konseptual masukkan hasil penelitian	25/8'2022	
Bab 3	Teknik Analisis Data diperjelas	1/9'2022	
Bab 4	Hasil diperjelas	4/9'2022	
Bab 5	Kesimpulan dan saran di sempatkan hasil	10/9'2022	
Daftar Pustaka	Menggunakan Mendeley	17/9'2022	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC UTK sidang meja Hijau	20/9'2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, 20/9' 2022
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Nel Arianty SE., MM)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Nia Rahmadhani
NPM : 1805160256
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
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 identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing " dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan2022

Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

PENGARUH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI DPRD SUMUT

**NIA RAHMADANI
NPM.1805160256**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: niarahmadahani200@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada pegawai DPRD Sumut secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DPRD Sumut berjumlah 105 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin berjumlah 51 orang pegawai DPRD Sumut. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Perilaku. Dan secara tidak langsung *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada pegawai DPRD Sumut

Kata Kunci : *Perceived Organizational Support*, Budaya Organisasi, *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND EMPLOYEE ENGAGEMENT WITH JOB SATISFACTION AS THE INTERVENING VARIABLE ON SUMUT DPRD EMPLOYEES

NIA RAHMADANI
NPM.1805160256

Faculty of Economics and Business
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: niarahmadahani200@gmail.com

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of Perceived Organizational Support and Organizational Culture on Employee Engagement with Job Satisfaction as an intervening variable on North Sumatra DPRD employees directly or indirectly. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of the North Sumatra DPRD totaling 105 people. The sample in this study using the slovin formula totaling 51 employees of the North Sumatra DPRD. Data collection techniques in this study using observation techniques, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses a quantitative approach using statistical analysis by using the Auter Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study using the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that directly Perceived Organizational Support has no effect on Employee Engagement. Organizational Culture has no effect on Employee Engagement. Perceived Organizational Support has a significant effect on Job Satisfaction. Organizational culture has no significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a significant effect on behavior. And indirectly Perceived Organizational Support has a significant effect on Employee Engagement with Job Satisfaction as an intervening variable. Organizational Culture has no effect on Employee Engagement with Job Satisfaction as an intervening variable for North Sumatra DPRD employees

Keywords: Perceived Organizational Support, Organizational Culture, Employee Engagement and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, Puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kesempatan dan kemudahan serta limpahan rahmat-NYA kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai DPRD Sumut”**. Dan tidak lupa sholawat beriring salam penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan kita semua, semoga dengan memperbanyak shalawat kita mendapatkan syafaatnya di yaumul akhir kelak, Amin ya Rabbal ‘alamin.

Penulisan Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan dan penyusunan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan, pengetahuan dan masih minimnya pengalaman yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu, dengan hati yang tulus dan ikhlas penulis akan menerima kritik dan saran yang membangun dari pihak-pihak yang berkepentingan dengan Skripsi ini baik dosen pembimbing maupun pihak yang berpengalaman di bidang penulisan skripsi ini untuk menyempurnakan Skripsi ini sehingga dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Penulis sangat merasa terbantu atas masukan, bimbingan dan motivasi yang tak henti-hentinya, dari pihak-pihak yang selalu memberikan dukungannya kepada saya. Untuk itu dengan rasa bangga dan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua, Ayahanda tersayang **Ibrani** dan ibunda tercinta **Elidawati**, yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa dukungan do'a dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan tepat waktu.
2. Bapak Prof. Drs. Agussani M.Ap, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE, M.si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, M.si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.si selaku Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Nel Ariyanty, SE.M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan proposal ini.

9. Bapak dan Ibu seluruh pegawai dan staf pengajar Fakultas Eknonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Teman-teman satu angkatan khususnya di kelas E Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisinis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Teman-teman saya Dina Arifah Maha, Nurul Asri Syafira Siregar, Nurul Husna, Astari Yolanda Putri dan Anhar Family Reborn. Dan pihak-pihak yang telah membantu penulis yang tidak mampu penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih terdapat kekurangan, demi perbaikan selanjutnya saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis memohon kepada Allah SWT dan penulis berharap semoga ini bermanfaat bagi kita semua, Amin.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Medan, September 2022

Penulis

NIA RAHMADHANI
1805160256

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Rumusan Masalah.....	6
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1. Landasan Teori	10
2.1.1. <i>Employee Engagement</i>	10
2.1.2. Kepuasan Kerja.....	17
2.1.3. Perceived Organizational Support.....	24
2.1.4. Budaya Organisasi.....	31
2.2. Kerangka Konseptual.....	36
2.3. Hipotesis.....	43
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	47
3.1. Pendekatan Penelitian.....	47

3.2. Definisi Operasional.....	47
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	50
3.4. Populasi dan Sampel	51
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.6. Teknik Analisis Data.....	54
BAB 4 HASIL PENELITIAN	62
4.1. Hasil Penelitian	62
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian	62
4.1.2 Identitas Responden	63
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	55
4.1.4 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	63
4.1.5 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	69
4.1.6 Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>).....	73
4.2. Pembahasan	74
BAB 5 PENUTUP	81
5.1. Kesimpulan	81
5.2. Saran	82
5.3. Keterbatasan Penelitian	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator <i>Employee Engagement</i>	45
Tabel 3.2 Indikator Kepuasan Kerja	46
Tabel 3.3 Indikator Perceived Organizational Support	47
Tabel 3.4 Indikator Budaya Organisasi	47
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	48
Tabel 3.6 Populasi Penelitian	49
Tabel 3.7 Skala Pengukuran	51
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	62
Tabel 4.2 Umur Responden	63
Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden	63
Tabel 4.4 Skor Angket <i>Employee Engagement</i>	65
Tabel 4.5 Skor Angket Kepuasan Kerja	67
Tabel 4.6 Skor Angket <i>Perceived Organizational Support</i>	68
Tabel 4.7 Skor Angket Budaya Organisasi	70
Tabel 4.8. Analisis Konsistensi Internal	73
Tabel 4.9. Validitas Konvergen	74
Tabel 4.11. Validitas Diskriminan	76
Tabel 4.12.Kolineiritas	77
Tabel 4.13. Hipotesis Pengaruh langsung	79
Tabel 4.14. Hipotesis Pengaruh Tidak langsung	81
Tabel 4.15. Koefisien Determinasi	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	45
Gambar 3.1 Model Struktural PLS	53
Gambar 3.2 Model Analisis Persamaan.....	.57
Gambar 4.1 PLS ALgoritma72
Gambar 4.2 PLS Boopstraping78

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya, untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan, untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen.

Salah satu faktor yang penting bagi suatu individu dalam bekerja adalah *Employee Engagement*. Keterikatan kerja merupakan komponen psikologis yang sifatnya bukan fisik atau dengan kata lain, belum tentu seorang karyawan akan memiliki sebuah keterikatan kerja meskipun karyawan tersebut telah bekerja lama disuatu perusahaan. Keterikatan kerja merupakan sebuah konsep yang bisa mencerminkan bahwa seorang individu tersebut memiliki semangat, fokus, dan juga dedikasi yang kuat dalam bekerja diperusahaan tersebut

Engagement dibangun melalui sebuah proses yang lama, memerlukan waktu yang tidak sebentar dan perlu komitmen yang tinggi dari seorang pimpinan. Untuk memunculkan *Engagement*, seorang pemimpin perusahaan

harus memiliki beberapa keterampilan, salah satunya adalah cara berkomunikasi, cara memberikan timbal balik yang sesuai, dan cara penilaian kinerja dengan tingkat keakuratan tinggi. Hal-hal tersebut menjadi celah kesempatan untuk seorang pimpinan untuk memunculkan persepsi dukungan organisasi dalam diri karyawan, yang secara tidak langsung menjadi faktor penggerak *Employee Engagement*

Menurut (Robbins & Judge, 2017) memberikan definisi *Employee Engagement* yaitu dimana seorang karyawan dikatakan memiliki *Employee Engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi.

Engagement dalam diri karyawan mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara karyawan dalam pekerjaan dan tempat organisasi ia bekerja. Karyawan menemukan makna pribadi dalam pekerjaan mereka, bangga dengan apa yang mereka lakukan dan percaya bahwa organisasi akan menghargai apa yang mereka lakukan. Dukungan dari perusahaan akan mempengaruhi psikologis karyawan dalam bekerja, dengan kondisi psikologi yang positif karyawan akan mampu memberikan kemampuan terbaik yang bisa mereka lakukan kepada perusahaan.

Selain *Employee Engagement*, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawannya dengan selayaknya. Kebutuhan yang diperlukan karyawan tersebut dapat berupa kebutuhan phsycis. Kebutuhan phsycis merupakan kebutuhan rohani atau jiwa seseorang. Dalam dunia kerja, contoh kebutuhan phsycis salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan.

Menurut (Sutrisno, 2014 hal 75) menyatakan Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang dengan pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong kinerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan merupakan suatu pertimbangan subjektif seorang karyawan atas keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karyawan, karena sebagian waktunya dihabiskan untuk bekerja. Hal positif yang di peroleh adalah meningkatnya tingkat kerja individual. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal pada perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi meningkatnya *Employee Engagement* adalah *Perceived Organizational Support*, menurut (Robbins & Judge, 2017) bahwa *Perceived Organization Support* adalah tingkat dimana para karyawan mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi dapat dilihat sebagai perasaan bangga terhadap karyawan, memberi gaji karyawan secara adil dan memenuhi kebutuhan mereka.

Tidak hanya itu persepsi mengenai *Perceived Organizational Support* juga berhubungan dengan persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan kepedulian organisasi pada kesejahteraan mereka. Nilai-nilai dan tujuan yang ada di perusahaan akan lebih mudah dicapai.

Dukungan organisasi terhadap karyawan disebut dengan *Perceived Organizational Support*.. Karyawan yang merasakan adanya dukungan organisasi akan memberikan dampak positif berupa sikap dan perilaku yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Persepsi dukungan organisasi akan menciptakan rasa dalam diri karyawan yakni rasa keterikatan dan saling memiliki antara perusahaan dengan karyawannya. Oleh karena itu, jika seorang karyawan mempunyai rasa terikat terhadap pekerjaan akan memudahkan untuk mencapai visi perusahaan tentu, suatu kesempatan ini dinilai telah dapat memberikan kemudahan suatu perusahaan didalam pencapaian suatu tujuan tujuan yang mendasar dari perusahaan tersebut atau yang telah direncanakan.

Didalam sebuah perusahaan tingkat kedudukan budaya organisasi dan kepuasan kerja sangat berperan penting untuk dapat mempengaruhi pencapaian tujuan yang diinginkan dan meningkatkan rasa komitmen kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Menurut (Robbins & Judge, 2017) menyatakan budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya dan yang membedakan antara satu organisasi dengan lainnya

Banyak Pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dimana kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Hal ini dapat terlihat dari *Employee Engagement* yang belum mengikat satu sama lain terbukti masih ada karyawan yang tidak saling tegur sapa dalam melakukan pekerjaannya

Adapun masalah yang menyangkut kepuasan kerja karyawan yaitu masih adanya karyawan yang merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang diberikan

oleh pimpinan. Hal ini digambarkan dengan adanya karyawan yang merasa bahwa kemampuannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan bahkan terkadang ada karyawan yang diminta untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan job-description-nya

Fenomena yang terjadi mengenai *Perceived Organizational Support* adalah masih kurangnya dukungan yang diberikan oleh kesekretariatan DPRD Provinsi Sumatera Utara sehingga rasa percaya diri para pegawai di kesekretariatan DPRD Provinsi Sumatera Utara menjadi rendah. Selain itu budaya organisasi di kesekretariatan DPRD Provinsi Sumatera Utara masih lemah, dengan banyaknya para pegawai yang bermalas malasan dalam bekerja jika tidak ada anggota dewannya

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI DPRD SUMUT”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

1. Masih minimnya *Perceived Organizational Support* karena masih sedikitnya dukungan organisasi atas kinerja karyawan yang berdampak rendahnya Kepuasan Kerja Pada Pegawai DPRD Sumut.

2. Terjadinya penurunan Budaya Organisasi dalam bekerja karena karyawannya kurang semangat bekerja jika tidak ada atasan yang berdampak menurunnya Kepuasan Kerja Pada Pegawai DPRD Sumut.
3. Masih minimnya Perceived Organizational Support karena masih sedikitnya dukungan organisasi atas kinerja karyawan yang berdampak rendahnya Employee Engagement Pada Pegawai DPRD Sumut.
4. Terjadinya penurunan Budaya Organisasi dalam bekerja karena karyawannya kurang semangat bekerja jika tidak ada atasan yang berdampak menurunnya Employee Engagement Pada Pegawai DPRD Sumut.
5. Terjadinya penurunan Kepuasan Kerja yang diterima karyawan dalam bekerja sehari hari yang berdampak menurunnya Employee Engagement Pada Pegawai DPRD Sumut.

1.3. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah *Perceived Organizational Support*, Budaya Organisasi, *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja Pada Pegawai DPRD Sumut.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee Engagement* Pada Pegawai DPRD Sumut?

2. Apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada Pegawai DPRD Sumut ?
3. Apakah ada Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai DPRD Sumut ?
4. Apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai DPRD Sumut ?
5. Apakah ada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Pada Pegawai DPRD Sumut ?
6. Apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement Pada Pegawai DPRD Sumut?
7. Apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada Pegawai DPRD Sumut?

1.5.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement* Pada Pegawai DPRD Sumut
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* Pada Pegawai DPRD Sumut
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai DPRD Sumut

4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai DPRD Sumut
5. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* Pada Pegawai DPRD Sumut
6. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja dapat memediasi Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement* Pada Pegawai DPRD Sumut
7. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja dapat memediasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* Pada Pegawai DPRD Sumut

1.6. Manfaat penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat dibangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan. Serta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata-1 pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan ilmu Manajemen terkhusus pada ilmu Sumber Daya Manusia.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan agar dijadikan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan mengenai Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai DPRD Sumut.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. *Employee Engagement*

2.1.1.1 Pengertian *Employee Engagement*

Employee Engagement melibatkan seorang pekerja yang secara penuh terlibat dalam pekerjaannya, sehingga orang tersebut mempunyai tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaannya. Namun, maksud dari konsep *Employee Engagement* bukan hanya bertanggung jawab pada pekerjaannya saja, melainkan juga mengutamakan pekerjaan, bekerja dengan sungguh-sungguh, menyelesaikan pekerjaan dengan tidak menunda-nunda, serta menggunakan jam kerja sebagaimana mestinya. *Employee Engagement* merupakan antusiasme karyawan dalam bekerja, yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas strategic perusahaan. Antusiasme ini terbentuk karena karyawan merasa engage (feel engaged) sehingga berpotensi untuk menampilkan perilaku yang engaged. Perilaku yang engage memberikan dampak positif bagi organisasi yaitu peningkatan revenue

Menurut (White, 2011) *Employee Engagement* adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi

Menurut (Handoyo, 2017) secara umum *Employee Engagement* dapat didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterikatan karyawan yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi.

Menurut (Gallup, 2013) *Employee Engagement* adalah ikatan kerja yang melibatkan karyawan secara penuh dan mau benar-benar terikat dalam suatu organisasi. Ikatan kerja melibatkan karyawan secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif, atau secara emosi terlibat, karena dalam *Employee Engagement* dua hal tersebut secara penuh dilibatkan untuk membentuk hubungan yang penuh arti.

Menurut (Schaufeli, 2021) bahwa *Employee Engagement* adalah “suatu keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan, di mana semangat mengacu pada tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang, dan ketekunan bahkan dalam pekerjaan. menghadapi kesulitan; dedikasi mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan seseorang, dan mengalami rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan; dan penyerapan mengacu pada konsentrasi penuh dan asyik dengan pekerjaan seseorang, di mana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan”

Menurut (Robbins & Judge, 2017) memberikan definisi *Employee Engagement* yaitu dimana seorang karyawan dikatakan memiliki *Employee Engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Employee Engagement* adalah atau keterlibatan karyawan ialah kesediaan seseorang bekerja lebih untuk perusahaan demi tercapainya visi misi perusahaan yaitu melalui karyawan harus berkontribusi lebih kepada perusahaannya.

2.1.1.2. Aspek Aspek *Employee Engagement*

Menurut (Lockwood, 2007) bahwa ada 3 aspek *Employee Engagement* yaitu :

1. Membicarakan hal-hal positif mengenai organisasi pada rekannya dan mereferensikan organisasi tersebut pada karyawan dan pelanggan potensial.
2. Memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut, meskipun terdapat kesempatan untuk bekerja di tempat lain
3. Memberikan upaya dan menunjukkan perilaku yang keras untuk berkontribusi dalam kesuksesan bisnis perusahaan

Menurut (Macey & Schneider, 2008) *Employee Engagement* Memiliki tiga aspek, yaitu:

1. *Trait Engagement* yaitu pandangan positif mengenai kehidupan dan pekerjaan. Meliputi kepribadian yang proaktif, kepribadian yang dinamis, mempunyai sifat dan afeksi yang positif, dan mempunyai sifat yang berhati-hati.
2. *State Engagement* yaitu perasaan memiliki energi. Meliputi kepuasan (afektif), keterlibatan, komitmen, dan pemberdayaan.

3. *Behavioral Engagement* yaitu perilaku melebihi tugas yang dibebankan atau disebut perilaku peran ekstra. Meliputi perilaku sukarela, perilaku proaktif atau inisiatif personal, ekspansi peran dan adaptif.

2.1.1.3. Faktor Faktor *Employee Engagement*

Menurut (Marciano, 2010) ada 7 faktor yang mendorong terjadinya *Employee Engagement*, yaitu:

1. *Recognition Recognition* (pengakuan)

Karyawan merasa kontribusi mereka diketahui dan diapresiasi, pemberian reward diberikan berdasarkan kinerja dan para atasan secara regular mengakui anggota tim berhak mendapatkannya.

2. *Empowerment Empowerment* (pemberdayaan)

Para atasan menyediakan peralatan kerja, sumber daya dan pelatihan yang dibutuhkan karyawan untuk sukses dalam pekerjaan, memberikan otonomi dan didorong untuk mengambil resiko.

3. *Supportive feedback Supportive feedback* (umpan balik yang mendukung)

Berarti para atasan memberikan feedback yang spesifik pada waktunya dalam suatu media yang mendukung, tulus, dan konstruktif, bukan untuk membuat malu atau menghukum.

4. *Partnering Partnering* (kemitraan),

Karyawan diperlakukan sebagai mitra bisnis dan secara aktif berkolaborasi dalam pengambilan keputusan bisnis, menerima informasi keuangan, mendapatkan keleluasaan dalam pengambilan keputusan, atasan bertindak sebagai pendorong untuk pengembangan dan pertumbuhan karyawan.

5. *Expectations Expectations* (harapan),

Dimana para atasan menjamin bahwa sasaran, tujuan dan prioritas bisnis secara jelas ditetapkan dan dikomunikasikan, karyawan mengetahui standar kinerja mereka yang dievaluasi dengan bertanggung jawab.

6. *Considerations Considerations* (perhatian)

Dimana para atasan, manajer dan anggota tim menunjukkan rasa tenggang, kepedulian dan perhatian satu sama lain, para atasan secara aktif berusaha memahami pendapat dan perhatian karyawan dan memahami serta mendukung saat karyawan mengalami permasalahan pribadi.

7. *Trust* (rasa percaya), dimana para atasan menunjukkan kepercayaan dan yakin dengan skill dan kemampuan karyawan, sebaliknya karyawan percaya bahwa atasan mereka akan bekerja dengan tepat melalui mereka, para atasan memenuhi janji dan komitmen mereka sehingga karyawan mempercayai para atasan.

Menurut (Saks, 2006) *Employee Engagement* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. *Job Characteristics*

Kebermaknaan psikologis dapat dicapai dari karakteristik tugas yang memberikan pekerjaan yang menantang, bervariasi, menggunakan keterampilan yang berbeda, pertimbangan pribadi, dan kesempatan untuk memberikan kontribusi. Pekerjaan yang memiliki karakteristik pekerjaan tinggi, maka dapat mendorong karyawan lebih memaknai pekerjaan atau menjadi lebih engaged.

2. *Reward and Recognition*

Kurangnya *reward dan recognition* dapat mendorong terjadinya burnout dan disengagement. Saat karyawan menerima reward dan recognition dari organisasi, mereka akan memiliki rasa kewajiban untuk merespon dengan tingkat engagement yang lebih tinggi.

3. *Perceived Organizational & Supervisor Support*

Hubungan yang didasari dukungan dan rasa saling percaya dari atasan, serta organisasi, dapat menciptakan rasa aman secara psikologis. *Perceived Organizational Support* mengarah pada kepercayaan bahwa organisasi akan menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan percaya bahwa organisasi peduli pada mereka, maka karyawan akan lebih engaged. *Perceived supervisor support* juga dianggap sama pentingnya dengan *Perceived Organizational Support*.

4. *Distributive & Procedural Justice*

Persepsi keadilan berkaitan dengan hasil organisasi, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, OCB, withdrawal, dan performansi. Ketika karyawan memiliki persepsi yang tinggi tentang keadilan organisasi, maka mereka akan terikat terhadap perusahaan. Disisi lain, persepsi yang rendah terhadap keadilan akan menyebabkan karyawan melakukan *withdrawal* dan *disengaged*

2.1.1.4. Indikator *Employee Engagement*

Menurut (Lewiuci, 2016) mengatakan bahwa *Employee Engagement* dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Vigor (Semangat)

Vigor merupakan keterikatan karyawan yang diperlihatkan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan. Vigor ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, energi yang optimal, keberanian untuk melakukan usaha sekuat tenaga, keinginan, kemauan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang diberikan, tetap gigih, tidak mudah menyerah, semangat dan terus bertahan dalam menghadapi kesulitan.

2. Dedication (Dedikasi)

Dedication merupakan keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya. Dedication menggambarkan perasaan antusias karyawan di dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan dan perusahaan tempatnya bekerja, tetap terinspirasi dan tetap tekun sampai akhir pada perusahaan tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi. Orang-orang yang memiliki skor dedication yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Sedangkan skor rendah pada dedication berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan organisasi mereka.

3. Absorption (Penghayatan)

Absorption merupakan keterikatan karyawan yang digambarkan dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. Absorption menggambarkan keadaan karyawan yang merasa senang dirinya terbenam secara total, berkonsentrasi tinggi, dan serius dalam melakukan pekerjaannya. Di saat melakukan pekerjaannya, mereka cenderung membuat waktu berlalu dengan begitu cepat sehingga mereka merasa sulit untuk melepaskan atau memisahkan diri dengan pekerjaan.

Sedangkan (Macey & Schneider, 2008) mengatakan bahwa employee engagement juga memiliki tiga aspek, yaitu:

1. *Trait Engagement* yaitu pandangan positif mengenai kehidupan dan pekerjaan. Meliputi kepribadian yang proaktif, kepribadian yang dinamis, mempunyai sifat dan afeksi yang positif, dan mempunyai sifat yang berhati-hati.
2. *State Engagement* yaitu perasaan memiliki energi. Meliputi kepuasan (afektif), keterlibatan, komitmen, dan pemberdayaan.
3. *Behavioral Engagement* yaitu perilaku melebihi tugas yang dibebankan atau disebut perilaku peran ekstra. Meliputi perilaku sukarela, perilaku proaktif atau inisiatif personal, ekspansi peran dan adaptif.

2.1.2. Kepuasan Kerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Seorang karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan selain mencari uang untuk kehidupannya dia juga menginginkan rasa puas berada diperusahaan

tersebut. Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan karyawan dalam suatu perusahaan atas peranan atau pekerjaannya. Tingkat rasa puas setiap individu memiliki skala yang berbeda. Pada umumnya bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai aspek situasi pekerjaan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja karyawan menyangkut psikologis yang dirasakan oleh individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Menurut (Mangkunegara, 2017 hal 117) bahwa Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya

Menurut (Umam, 2012 hal 192) mengatakan Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Menurut (Wibowo, 2014 hal 132) Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat pekerjaannya.

Menurut (Robbins & Judge, 2017b) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan

hasil evaluasi dari beberapa karakteristik pekerjaan seperti pekerjaan itu sendiri, bayaran, supervise, teman kerja, dan promosi

Menurut (Usman, 2013 hal 282) bahwa Kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu. Sedangkan (Hamali, 2016 hal 201) mengatakan bahwa Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, maupun masyarakat.

Sedangkan (Sutrisno, 2014 hal 75) menyatakan Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang dengan pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Dari defenisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja bagi karyawan sangat penting karena akan mengakibatkan penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Selain itu rasa puas yang dimiliki karyawan akan membuat pekerjaan seperti prioritas yang harus dikerjakannya.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017 hal 124) bahwa tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja secara umum.

Keuntungan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan diperusahaan.

2. Komunikasi.

Kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan karyawan dengan pikiran pemimpin.

3. Meningkatkan sikap kerja

Kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja karyawan. Hal ini karena karyawan merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.

4. Kebutuhan pelatihan

Kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Karyawan-karyawan biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu.

Menurut (Hamali, 2016 hal 202) mengatakan bahwa tujuan dan manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja bagi individu

Adalah tentang penelitian sebab-akibat dan sumber-sumber kepuasan kerja yang memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup seseorang.

2. Kepuasan kerja bagi industri

Merupakan tentang penelitian kepuasan kerja yang dilakukan dalam rangka usaha mengupayakan tingkat produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

3. Kepuasan kerja bagi masyarakat

Menyatakan bahwa masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

2.1.2.3. Faktor Faktor Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Sutrisno, 2014 hal 80) ada beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial,ed merupakan faktor yang berhubungan dengan internet aksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017 hal 120) menyatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor yang ada pada diri karyawan, yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian emosi cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan) kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial dan kesempatan promosi.

Menurut (Triatna, 2015) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Pemenuhan kebutuhan

Tingkat kepuasan seseorang ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaannya memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

Kepuasan adalah hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan (jarak) antara yang harapan dan kenyataan yang diperoleh dalam pekerjaan

3. Pencapaian nilai;

Kepuasan adalah hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memberikan pemenuhan nilai yang penting bagi individu.

4. Keadilan

Kepuasan dihasilkan dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetik

Kepuasan merupakan gambaran sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu dapat memberi dampak pada penilaian seseorang tentang kepuasan kerja.

2.1.2.4. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017 hal 118) mengatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Turn Over.

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidak hadiran (absen) kerja

Karyawan- karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiranya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya.

4. Tingkat Pekerjaan.

Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang mencucuki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran Organisasi

Perusahaan Ukuran organisasi perusahaan dapat memengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan

Sedangkan Menurut (Robbins & Judge, 2017) Adapun indikator kepuasan kerja yaitu: : Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawas dan Rekan Kerja, dimana penjelasan dari setiap item itu adalah :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah.

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi.

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan sehingga setiap karyawan merasa terpuaskan dengan jabatannya

4. Pengawas.

Seseorang senantiasa memeberikan perintah dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.3. *Perceived Organizational Support*

2.1.3.1 Pengertian *Perceived Organizational Support*

Perceived Organization Support atau Persepsi Dukungan Organisasi merupakan salah satu aspek dari Perilaku Organisasi yang sangat besar kaitannya dengan dunia kerja pada saat ini dan dapat berpengaruh dalam kemunculan masalah dalam pekerjaan seperti stress kerja, kinerja yang menurun, kurangnya semangat kerja, dan kurangnya kepercayaan diri karyawan terhadap apa yang ia kerjakan.

Perceived Organization Support sebuah aspek penting yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi karena dengan aspek tersebut maka sebuah organisasi dapat berjalan dengan produktif. Dengan hal ini terdapat dua antecedent dari *Perceived Organizational Support* yang dirasakan karyawan yaitu kepercayaan karyawan dalam suatu organisasi yang akan mempengaruhi persepsi mereka terhadap kualitas hubungan pertukaran dengan organisasi yaitu *Perceived Organizational Support*.

Menurut (Saks, 2006) bahwa *Perceived Organizational Support* yaitu kemampuan untuk menunjukkan dan mempekerjakan diri tanpa konsekuensi negatif dimana hubungan interpersonal yang mendukung dan saling percaya serta manajemen yang mendukung akan meningkatkan keamanan secara psikologis. Karyawan akan merasa aman di lingkungan kerja yang ditandai dengan

keterbukaan dan dukungan organisasi. Lingkungan yang mendukung memungkinkan anggota untuk bereksperimen dan mencoba hal-hal baru dan bahkan gagal tanpa takut konsekuensi.

Menurut (Cullen et al., 2014) *Perceived Organizational Support* didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan merasa didukung oleh manajemen organisasi mereka, termasuk dukungan dari atasan secara langsung. Persepsi dukungan organisasi adalah persepsi karyawan terhadap organisasi tentang bagaimana organisasi menghormati dan peduli terhadap karyawan.

Dan menurut (Burns, 2016) bahwa *Perceived Organizational Support* berasal dari teori dukungan organisasi yang menjelaskan hubungan antara pengusaha dan karyawan berdasarkan teori pertukaran sosial, dan bagaimana karyawan memandang dukungan tergantung pada bagaimana mereka mempersonifikasikan organisasi. Dimana karyawan memandang organisasi memiliki karakteristik seperti manusia dan mengambil perlakuan yang menguntungkan atau perlakuan yang tidak menguntungkan sebagai indikasi bahwa organisasi menyukai atau tidak menyukai mereka sebagai individu

Dan menurut (Robbins & Judge, 2017) bahwa *Perceived organization support* adalah tingkat dimana para karyawan mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi dapat dilihat sebagai perasaan bangga terhadap karyawan, memberi gaji karyawan secara adil dan memenuhi kebutuhan mereka.

Dari pengertian beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah perasaan karyawan tentang sejauh mana

organisasi menghargai pekerjaan karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan yang dapat mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.2. Aspek *Perceived Organizational Support*

Menurut (Eisenberger et al., 2002) bahwa ada 2 aspek dalam *Perceived Organizational Support* yaitu :

1. Penghargaan atas kontribusi karyawan (*Valuation Of Employee Contribution*)

Adalah suatu bentuk penghargaan organisasi terhadap atas upaya yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dimana dapat ditunjukkan melalui pengakuan, gaji dan promosi, dan bentuk lainnya yang diperlukan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

2. Kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan (*Care About Employee Well-Being*)

Adalah bentuk suatu kepedulian atau perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, mendengarkan pendapat, saran atau keluhan dari karyawan dan memperhatikan pekerjaan karyawan secara keseluruhannya.

2.1.3.3. Faktor Faktor *Perceived Organizational Support*

Menurut (Sigit, 2003) bahwa ada beberapa faktor *Perceived Organizational Support* yaitu :

1. *Halo Effect*

Adalah memberikan nilai tambahan kepada seseorang atau sesuatu yang masih bertalian dengan hasil persepsi yang telah dibuat. Halo effect juga

dapat diartikan adanya atau hadirnya sesuatu, sehingga kesimpulan yang dibuat tidak murni.

2. *Attribution*

Atribusi mengacu pada bagaimana orang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Atribusi adalah proses kognitif dimana orang menarik kesimpulan mengenai faktor yang mempengaruhi atau masuk akal terhadap perilaku orang lain.

Ada dua jenis atribusi yaitu atribusi disposisional, yang menganggap perilaku seseorang berasal dari faktor internal seperti ciri kepribadian, motivasi, atau kemampuan, dan atribusi situasional yang menghubungkan perilaku seseorang dengan faktor eksternal seperti peralatan atau pengaruh sosial dari orang lain.

3. *Stereotyping*

Adalah memberi sifat kepada seseorang semata-mata atas dasar sifat yang ada pada kelompok, rasa tau bangsa secara umum sebagaimana pernah di dengar atau diketahui dari sumber lain. Stereotip menghubungkan ciri yang baik atau tidak baik pada orang yang sedang dinilai.

4. *Projection*

Adalah suatu mekanisme meramal, apa yang akan dilakukan oleh orang yang dipersepsi, dan sekaligus orang yang mempersepsi itu melakukan persiapan pertahanan untuk melindungi dirinya terhadap apa yang akan diperbuat orang yang di persepsi.

Menurut (Eisenberger et al., 2002) bahwa ada beberapa faktor dari

Perceived Organizational Support yakni :

1. Kesejahteraan

Sebuah organisasi dikatakan baik apabila organisasi itu peduli terhadap kesejahteraan karyawannya. Sehingga setiap organisasi menghargai pekerjaan yang telah dilaksanakan karyawan, menyediakan sarana prasarana yang memadai, dan memberikan sikap perhatian pada karyawan.

2. Sikap

Sikap saling menghormati antara sesama karyawan sangat penting untuk di tempat kerja. Dengan ini akan semakin tercipta hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Organisasi dapat menunjukkan rasa peduli dan bisa menerima kritik dan saran dari karyawan. Selain itu saran yang membangun dari atasan juga dapat menjadikan karyawan semakin termotivasi untuk semangat bekerja.

3. Penyediaan Bantuan

Setiap karyawan jika dalam menyelesaikan pekerjaannya merasa kesulitan selesai dari target yang diharapkan, maka organisasi harus memberikan bantuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

4. Kontribusi

Setelah karyawan menyelesaikan pekerjaannya, organisasi akan memberikan imbalan atau penghargaan atas pekerjaan karyawan. Tidak hanya memberikan gaji, namun organisasi dapat memberikan apresiasi atas prestasi karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya

2.1.3.4. Indikator *Perceived Organizational Support*

Menurut (Eisenberger et al., 2002) bahwa ada 3 faktor *Perceived Organizational Support* yaitu :

1. Keadilan (*Fairness*)

Keadilan yang dimaksud adalah keadilan prosedural yang menyangkut masalah keadilan mengenai cara yang seharusnya digunakan untuk mendistribusikan berbagai sumber daya yang ada dalam organisasi. Terjadinya keadilan yang berulang-ulang dalam membuat keputusan mengenai distribusi sumber daya akan memiliki pengaruh yang kuat terhadap dukungan organisasi yang dirasakan karyawan yang ditunjukkan dengan adanya perhatian pada kesejahteraan karyawan..

2. Dukungan Atasan (*Supervisor Support*)

Karyawan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraannya. Atasan bertindak sebagai agen organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk memimpin dan mengevaluasi kinerja bawahan, sehingga karyawan melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi

3. Penghargaan dan Kondisi Kerja

a. Pengakuan, gaji, dan kesempatan promosi Teori dukungan organisasi yang berkaitan dengan kesempatan untuk mendapatkan penghargaan bertujuan untuk meningkatkan kontribusi serta meningkatkan persepsi dukungan organisasi karyawan.

b. Keamanan dalam bekerja Keamanan dalam bekerja dimaksudkan sebagai jaminan bahwa organisasi akan mempertahankan karyawan di

masa depan serta akan memberikan indikasi kuat terhadap persepsi dukungan organisasi.

- c. Kemandirian Organisasi harus menunjukkan kepercayaan pada hak otonomi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, termasuk dalam hal penjadwalan pekerjaan dan berbagai tugas yang mampu meningkatkan persepsi dukungan organisasi karyawan.

d. Peran Stressor

Stres terjadi pada karyawan yang merasa tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stres juga bisa diakibatkan oleh adanya kelebihan beban kerja karyawan dan tanggung jawab pekerjaan yang saling bertentangan.

e. Pelatihan

Pelatihan kerja merupakan praktik dalam organisasi bagaimana berkomunikasi pada karyawan dengan cara memberikan materi maupun praktik yang belum diketahui karyawan, sehingga karyawan memahami tentang peran dalam organisasi dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hal ini akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

Menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002) ada 8 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat *Perceived Organizational Support* menurut yaitu:

1. Organisasi menghargai kontribusi karyawan
2. Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan.
3. Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan.

4. Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan.
5. Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik.
6. Organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan.
7. Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan.
8. Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja.

2.1.4. Budaya Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja sosial, khususnya kinerja karyawan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Menurut (Bismala et al., 2015 hal 161) Budaya Organisasi adalah seperang nilai yang mengendalikan antara satu individu dalam organisasi dengan individu

dalam organisasi atau organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani

Menurut (Siagian 2014, hal 233) Budaya Organisasi adalah penggabungan antara gaya kepemimpinan manajemen puncak dan norma-norma serta sistem nilai keyakinan para anggota organisasi.

Menurut (Umam 2012, hal 129) Budaya Organisasi adalah sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus oleh anggota organisasi.

Menurut (Wirawan 2013, hal 8) Budaya Organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem- problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal.

Menurut (Sutrisno 2014, hal 72) Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Menurut (Fahmi 2014, hal 50) Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan stabilitas bagi suatu organisasi, tetapi juga dapat sebagai penghambat terhadap perubahan.

2.1.4.2. Peranan Budaya Organisasi

Menurut (Wirawan, 2013, hal 36) peranan budaya organisasi sebagai berikut :

1. Identitas organisasi Budaya organisasi berisi satu set karakteristik yang mekukiskan organisasi dan membedakannya dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang diluar organisasi.
2. Menyatukan organisasi Budaya organisasi merupakan iem normatif yang merekatkan unsur-unsur organisasi menjadi satu. Norma arau nilai-nilai, dan kode etik budaya organisasi menyatukan dan mengoordinasi anggota organisasi.
3. Reduksi Konflik Pola pikir, asumsi, dan filsafat organisasi yang sama memperkecil perbedaan dan terjadinya konflik diantara anggota organisasi. Jika terjadi perbedaan atau konflik, budaya organisasi mempunyai cara untuk menyelesaikannya.
4. Komitmen Kepada Organisasi dan Kelompok Budaya organisasi bukan saja menyatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada organisasi dan kelompok kerjanya. Budaya organisasi yang kondusif mengembangkan ras memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya.
5. Reduksi Ketidakpastian Budaya organisasi mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepastian. Budaya organisasi menentukan kemana arah, apa yang akan dicapai, dan bagaimana mencapainya.

6. Menciptakan Konsistensi Budaya organisasi menciptakan konsistensi berfikir, berperilaku, dan merespons lingkungan organisasi. Budaya organisasi memberikan peraturan, panduan, prosedur, serta pola memproduksi dan melayani konsumen, pelanggan, nasabah, atau klien organisasi.
7. Motivasi Budaya organisasi memotivasi anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi, mereka juga memotivasi untuk menggunakan perilaku dan cara tertentu, yaitu cara yang dapat diterima oleh budaya organisasi.
8. Kinerja Organisasi Budaya Organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan.
9. Keselamatan Kerja Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap keselamatan kerja. Untuk meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja, perlu dikembangkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja.
10. Sumber Keunggulan Kompetitif Budaya Organisasi merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi yang kuat mendorong motivasi kerja, konsistensi, efektifitas, dan efisiensi, serta menurunkan ketidakpastian yang memungkinkan kesuksesan organisasi dalam pasar dan persaingan.

2.1.4.3. Faktor Faktor Budaya Organisasi

Menurut (Bismala et al., 2015) ada beberapa faktor Budaya Organisasi yaitu :

1. Kebijakan perusahaan Kebijakan perusahaan ditunjang oleh filosofi perusahaan serangkaian nilai-nilai yang menjelaskan bagaimana perusahaan dengan pelanggan, proudk atau pelayanannya, bagaimana karyawan berhubungan satu sama lain.
2. Gaya perusahaan. Ditunjang oleh profil karyawan, pengembangan SDM dan masyarakat perusahaan atau bagaiman penampilan perusahaan tersebut di lingkungan perusahaan lainnya.
3. Jati diri perusahaan Jati diri perusahaan ditunjang oleh citra perusahaan, semboyan perusahaan dan proyeksi perusahaan atau apa yang ditonjolkan perusahaan.

Menurut (Busro, 2018 hal 8) menyatakan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

1. Faktor dari luar Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.
2. Faktor Nilai-nilai masyarakat Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.
3. Faktor dari dalam organisasi Organsasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian yang baik

2.1.4.4. Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2017 hal 256) ada tujuh indikator budaya organisasi, yaitu

1. Inovasi dan pengambilan resiko.

Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

2. Perhatian ke hal yang rinci.

Sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.

3. Orientasi hasil.

Sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.

4. Orientasi orang.

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.

5. Orientasi tim.

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam timtim kerja, bukannya individu.

6. Keagresifan.

Sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai-santai.

7. Kemantapan

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari pertumbuhan.

Sedangkan menurut (Umar, 2005) mengemukakan pendapatnya yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi yaitu :

1. Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko.
3. Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi.
4. Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi.
5. Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi
6. Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi.
7. Toleransi terhadap konflik, sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka.
8. Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghalangi terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antara bawahan itu sendiri.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee*

Engagement

Perceived Organizational Support, yang dirasakan berhubungan positif dengan dukungan organisasi yang dirasakan ini menunjukkan bahwa *Perceived*

Organizational Support, memiliki peran penting dalam mempengaruhi persepsi dukungan organisasi (Prayogi et al., 2022)

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi meningkatnya *Employee Engagement* adalah *Perceived Organizational Support*, yang menurut (Eisenberger et al., 2002), diartikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan dukungan pada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan pada saat dibutuhkan, tidak hanya itu persepsi mengenai *Perceived Organizational Support* juga berhubungan dengan persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan kepedulian organisasi pada kesejahteraan mereka.

Menurut peneliti terdahulu (Mustika & Rahardjo, 2017) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement*. Disaat karyawan merasa organisasi menghargai kontribusinya terhadap perusahaan maka hal tersebut akan mempengaruhi dukungan karyawan terhadap organisasinya.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mufarrikah et al., 2020) (Prastyo & Frianto, 2020), dan (Atmaja, 2019) yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement*

Menurut (Arianty, 2015) Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi

dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

Menurut (Schaufeli & Bakker 2013, hal 295) Konsep budaya organisasi tersebut dapat mempengaruhi *Employee Engagement*. Ketika budaya perusahaan sesuai harapan karyawan maka engagement dari karyawan akan tinggi, begitu juga sebaliknya ketika budaya dalam perusahaan tersebut tidak sesuai harapan dari karyawan maka engagement dari karyawan akan rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa berjalan atau tidaknya budaya organisasi di dalam perusahaan dipengaruhi oleh *Employee Engagement*. Apabila *Employee Engagement* yang dimiliki tinggi, maka semakin baik budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan dan sebaliknya semakin rendah employee engagement, maka semakin buruk budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, (Rais & Parmin, 2020), (Anugra & Saragih, 2018), (Humairoh & Wardoyo, 2017) dan (Prahara, 2020) bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*.

2.2.3 Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Eisenberger et al., 2002) menyatakan *Perceived Organizational Support* sebagai keyakinan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka, dengan adanya rasa peduli organisasi terhadap kesejahteraan karyawan maka akan menimbulkan rasa puas dalam bekerja

Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan (Nurhasanah et al., 2022)

Semakin baik penerapan *Perceived Organizational Support*, maka kepuasan pegawai meningkat. Adanya pengaruh tersebut membuktikan apabila terjadi kenaikan pada nilai terhadap *Perceived Organizational Support*, maka nilai terhadap kepuasan kerja juga akan meningkat. Begitu pula sebaliknya. Hal ini juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap kepuasan kerja.

Dan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen et al., 2021), (Agustian & Fitria, 2020), (Cahaya & Rahyuda, 2019) dan (Aprilia & Mukti, 2018) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Arianty, 2015) Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak.(Indajang et al., 2020).

Budaya organisasi sangat berpengaruh kepuasan kerja para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula.

Dengan demikian, budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan demikian, budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja para pegawai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan. (Sanhaji et al., 2016)

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Intan, 2021), (Yusnandar & Viawanty, 2021), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Muis et al., 2018), (Bismala, 2021) dan (Rais & Parmin, 2020), (Hasibuan, 2015), bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Menurut (Truss et al., 2013) *Employee Engagement* termasuk kedalam isu strategis manajemen sumber daya manusia (Sugiarsono, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* adalah sebuah topik yang penting untuk

dibahas dan diteliti dengan berbagai macam manfaat dan fungsi dari *Employee Engagement* tersebut.

Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan pegawai, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya (Jufrizen, 2017)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Irfani et al., 2021), (Yusuf et al., 2022) dan (Pratami, 2021) bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Employee Engagement*

2.2.6 Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee Engagement*

Menurut (Schaufeli & Bakker, 2013) memaparkan pendapatnya mengenai engagement sebagai sudut pandang yang baik, hasil yang maksimal, dan berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi (Vigor) semangat, (Dedication) dedikasi, serta (Absorption) konsentrasi. *Engagement* mengacu pada keadaan affective individu dan peranan individu yang tinggi dan konsisten, dan bagaimana peranan individu tersebut berkontribusi positif.

Perceived Organizational Support didefinisikan sebagai Dukungan organisasi yang dirasakan merupakan sumber daya penting yang dipertimbangkan dalam pengelolaan lingkungan kerja. (Jufrizen et al., 2021)

Oleh sebab itu, karyawan akan berkehendak secara sukarela melaksanakan apapun untuk pertumbuhan perusahaan dengan terus memberikan kontribusi terbaiknya. Keterikatan yang terjadi pada karyawan hendaknya selaras dengan

memenuhi kebutuhan untuk kesejahteraannya. Sehingga karyawan yang memiliki semangat, dedikasi, dan konsentrasi yang tinggi muncul disebabkan oleh dukungan organisasi dalam perusahaan (Eisenberger et al., 2002).

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, penilaian yang objektif, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaannya akan mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja seperti faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, antara lain faktor yang berhubungan dengan *Perceived Organizational Support dan Employee Engagement*.

2.2.7 Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

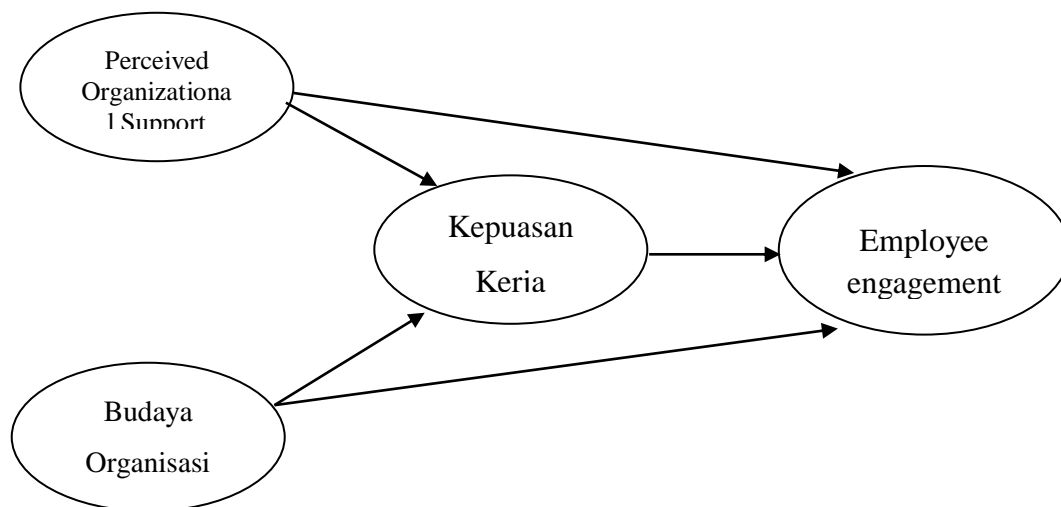
Menurut (Bismala et al., 2015) Budaya Organisasi yang ada di dalam perusahaan terbagi menjadi dua konsep dari sudut pandang karyawan perusahaan. Konsep sudut pandang budaya tersebut yaitu budaya yang sesuai harapan dan budaya pada kenyataannya. Budaya yang sesuai harapan adalah budaya yang diinginkan oleh karyawan perusahaan dan budaya yang tidak sesuai harapan adalah budaya yang tidak seperti diinginkan oleh karyawan perusahaan.

Konsep budaya organisasi tersebut dapat mempengaruhi *Employee Engagement*. Ketika budaya perusahaan sesuai harapan karyawan maka engagement dari karyawan akan tinggi, begitu juga sebaliknya ketika budaya

dalam perusahaan tersebut tidak sesuai harapan dari karyawan maka *Engagement* dari karyawan akan rendah. Jadi *Employee Engagement* merupakan sikap positif pegawai dan perusahaan yang berwujud komitmen, keterlibatan dan keterikatan terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan

Dan menurut (Jufrizen & Intan, 2021) Budaya organisasi yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan pola kebiasaan yang sering dilakukan didalam suatu perusahaan, budaya organisasi sendiri dapat mempengaruhi yang dinamakan dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja yaitu dimana karyawan tersebut dapat merasa puas dengan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan, atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan didalam rumusan masalah

sebelumnya (Juliandi et al., 2018). Secara statistic hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan di uji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : *Perceived Organizational Support* berpengaruh Terhadap *Employee Engagement* Pada Pegawai DPRD Sumut.
- H2 : Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap *Employee Engagement* Pada Pegawai DPRD Sumut.
- H3 : *Perceived Organizational Support* berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai DPRD Sumut
- H4 : Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai DPRD Sumut
- H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap *Employee Engagement* Pada Pegawai DPRD Sumut
- H6 : Kepuasan Kerja dapat memediasi Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee Engagement* Pada Pegawai DPRD Sumut
- H7 : Kepuasan Kerja dapat memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Pada Pegawai DPRD Sumut

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2019 hal 36) Penelitian asosiatif adalah “ penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Sedangkan menurut (Juliandi et al., 2018). Penelitian asosiatif adalah penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki ketertarikan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

3.2 Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Variabel Terikat *Employee Engagement* (Y)

Employee Engagement (Y) adalah atau keterlibatan karyawan ialah kesediaan seseorang bekerja lebih untuk perusahaan demi tercapainya visi misi perusahaan yaitu melalui karyawan harus berkontribusi lebih kepada perusahaannya

Tabel 3.1. *Employee Engagement*

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Vigor (Semangat)	1,2,3
2	Dedication (Dedikasi)	4,5,6
3	Absorption (Penghayatan)	7,8,9

Sumber :(Schaufeli & Bakker, 2013)

3.2.2 Variabel Terikat Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan Kerja (Z) bagi karyawan sangat penting karena akan mengakibatkan penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Selain itu rasa puas yang dimiliki karyawan akan membuat pekerjaan seperti prioritas yang harus dikerjakannya

Tabel 3.2
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Pekerjaan	1,2
2	Upah	3,4
3	Promosi	5,6
4	Pengawas	7,8
5	Rekan Kerja	9,10

Sumber : (Robbins & Judge, 2017)

3.2.3 Variable Bebas *Perceived Organization Support* (X1)

Perceived Organization Support atau Persepsi Dukungan Organisasi merupakan salah satu aspek dari Perilaku Organisasi yang sangat besar kaitannya dengan dunia kerja pada saat ini dan dapat berpengaruh dalam kemunculan masalah dalam pekerjaan seperti stress kerja, kinerja yang menurun, kurangnya semangat kerja, dan kurangnya kepercayaan diri karyawan terhadap apa yang ia kerjakan.

Tabel 3.3.
Indikator Perceived Organization Support

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Keadilan (fairness)	1,2
2	Dukungan Atasan (Supervisor Support)	3,4
3	Penghargaan dan Kondisi Kerja	5,6

Sumber :

(Eisenberger et al., 2002)

3.2.4 Variabel Bebas Budaya Organisasi (X2)

Budaya Organisasi (X2) mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan stabilitas bagi suatu organisasi, tetapi juga dapat sebagai penghambat terhadap perubahan.

Tabel 3.4.
Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Inovasi dan pengambilan resiko.	1,2
2	Perhatian ke hal yang rinci.	3,4
3	Orientasi hasil	5,6
4	Orientasi orang.	7,8
5	Orientasi tim.	9,10
6	Keagresifan	11,12

7	Ketekunan	13,14
---	-----------	-------

Sumber : (Robbins & Judge 2017, hal 256)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Imam Bonjol No. 5, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara 20112.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Mei 2022 sampai dengan bulan September 2022.

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2022																			
		Mei				Juni				Juli				Agustus				Septembe			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penelitian Pendahuluan																				
2.	Pengajuan Judul																				
3.	Penyusunan Proposal																				
4.	Seminar Proposal																				
5.	Riset																				
6.	Pengolahan Data																				
7.	Sidang Skripsi																				

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Menurut (Sugiyono, 2019 hal 148) Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Imam Bonjol No. 5, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara 20112 yang berjumlah 105 Orang.

Tabel 3.6.

Jumlah Populasi di Sekretariat DPRD PROVSU

Bagian	Jumlah Pegawai
Bagian Umum	34 Orang
Bagian Persidangan dan Perundang-Undangan	34 Orang
Bagian Program dan Keuangan	23 Orang
Bagian Fasilitasi Anggaran dan Penganggaran	14 Orang
Jumlah Pegawai	105 Orang

Sumber Data : Sub Bagian Kepegawaian DPRD PROVSU

3.4.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian

ini dengan teknik probability sampling yaitu proportionate stratified random sampling dengan menggunakan rumus slovin. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

- n : Ukuran sampel
- N : Ukuran populasi
- e : Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah 10%)

maka dapat di hitung $n = \frac{105}{1 + 105 \times 0,1^2} = 51,21 = 51 \text{ Orang}$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 51 orang pegawai Kesekretariatan DPRD Provinsi Sumatera Utara.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

3.5.1 Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung

kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

3.5.2 Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3.5.3 Daftar Pertanyaan (*Quesioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.7 : Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

3.5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Menurut Agustian et al., (2019). Untuk mengukur validitas, maka harus menguji hubungan dari hubungan antar variabel antara lain : Discriminant Validity dan Average Variance Extracted (AVE) dengan nilai AVE yang diharapkan > 0.5 Andreas Wijaya, (2019:101). Uji validitas dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai validitas yaitu nilai loading factor harus lebih dari 0,70. Lebih lanjut, validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variable) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi, cara untuk menguji discriminant validity dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus $> 0,70$ dan nilainya lebih tinggi dari variabel lainnya.

Tabel 3. 7
Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterion)

	X1. Perceived Organization Support	X2. Budaya Organisasi_	Y. Employee Engagement	Z. Kepuasan Kerja
X1. Perceived Organization Support	0.832			
X2. Budaya Organisasi_	0.392	0.776		
Y. Employee Engagement	0.714	0.268	0.814	
Z. Kepuasan Kerja	0.742	0.353	0.796	0.780

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, maka data dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai yang lebih tinggi antara *Employee Engagement* (Y), Kepuasan Kerja (Z), *Perceived Organizational Support* (X1) dan Budaya Organisasi (X2) bila diamati pada tabel di atas, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa model data yang diuji di dalam penelitian ini telah memenuhi syarat atau kriteria yang menunjukkan bukti bahwa konstruk pada model tersebut mempunyai diskriminant validity yang cukup baik karena lebih dari 0,7, serta sebagai tahapan awal sebelum melakukan pengujian hipotesis setelah melewati berbagai rangkaian pengujian.

3.5.3.2 Uji Realibitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan cara menghitung nilai composite reliability. Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu composite reliability harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory (Ghozali & Latan, 2015). Uji reliabilitas tidak dapat dilakukan pada model formatif karena masing-masing indicator dalam suatu variabel laten diasumsikan tidak saling berkorelasi atau independen.

Tabel 3. 8 Cronbach Alpha & Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1. Perceived Organization Support	0.910	0.912	0.931	0.692

X2. Budaya Organisasi_	0.949	0.957	0.955	0.603
Y. Employee Engagement	0.935	0.939	0.946	0.662
Z. Kepuasan Kerja	0.928	0.930	0.939	0.608

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria cronbach alpha dan composite reliability yang nilainya lebih dari 0,6. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan regresi jalur atau analisis jalur dengan metode analisis 2 jalur dikarenakan menggunakan variabel intervening sebagai penghubung antara dua variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja dan Self Efficacy terhadap variabel terikat. Menurut (Yudiaatmaja, 2017) analisis jalur digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel eksogen dan variabel endogen. Di mana pengertian variabel eksogen adalah variabel yang tidak ada penyebab eksplisitnya atau dalam diagram tidak ada anak panah yang menuju ke arahnya. Sedangkan variabel endogen adalah variabel yang ada penyebab eksplisitnya atau dalam diagram ada anak panah yang menuju ke arahnya. Analisis data ini berguna untuk mengetahui atau menjawab rumusan masalah yang ada pada penelitian ini melalui data-data yang diperoleh.

Berdasarkan pada gambar kerangka konseptual di atas terdapat persamaan dengan menggunakan metode analisis 2 jalur yaitu sebagai berikut :

Persamaan :

$$X3 = PIX1 + P2X2 + e1$$

$$Y = P3X3 + P4X2 + e2 \text{ (Juliandi et al., 2018)}$$

Dalam menganalisis data-data tersebut menggunakan aplikasi SEM-PLS, adapun langkah-langkah dan tahapan antara lain :

1. Analisis Model Struktural

Menurut (Deviyanti, 2020) model jalur struktural atau yang sering disebut juga inner model, menggambarkan hubungan antara variabel laten/konstruksi.

- a. R-square R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (terikat) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (bebas). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi et al., 2018)

Menurut (Juliandi, 2018a) Kriteria dalam penilaian R-Square adalah :

- 1) Jika nilai R-square = 0,75 maka model adalah lemah
- 2) Jika nilai R-Square = 0,50 maka model adalah sedang
- 3) Jika nilai R-Square = 0,25 maka model adalah lemah

- b. F-square Pengukuran f-Square atau f^2 effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (terikat) terhadap variabel yang dipengaruhi (bebas). Pengukuran f^2 (fSquare) disebut juga efek perubahan R^2 . Artinya, perubahan nilai R^2 saat variabel terikat tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk variabel bebas (Juliandi et al., 2018)

Kriteria F-square menurut (Juliandi et al., 2018) :

- 1) Jika nilai $F2 = 0.02$ efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen
- 2) Jika nilai $F2 = 0.15$ efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen
- 3) Jika nilai $F2 = 0.35$ efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen

2. Mediation effect

a. Direct effect

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi et al., 2018).

Kriteria pengukuran direct effect antara lain (Juliandi et al., 2018):

- 1) Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan
- 2) Jika nilai P-Values $> 0,05$, maka tidak signifikan.

b. Indirect Effect

Pengertian Analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi et al., 2018)

Menurut (Juliandi et al., 2018) Kriteria penilaian Indirect Effect adalah:

- 1) Jika nilai P-values $< 0,05$ maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung

- 2) Jika nilai P-values $> 0,05$ maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memeditasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya adalah langsung.
- c. Total Effect Adalah efek dari berbagai hubungan, efek total merupakan gabungan antara efek langsung dan efek tidak langsung (Juliandi et al., 2018)

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 9 pernyataan untuk variabel *Employee Engagement* (Y), 10 pernyataan untuk Kepuasan Kerja (Z), 6 pernyataan untuk *Perceived Organizational Support* (X1) dan 14 pernyataan Budaya Organisasi (X2). Angket yang disebar ini diberikan kepada 51 orang responden ASN Sekretariat DPRD Sumut sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	31	60,78 %
2	Perempuan	20	39,22 %
TOTAL		51	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 31 (60,78 %) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 20 (39,22%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki pada ASN Sekretariat DPRD Sumut

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2.
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	20 - 30 Tahun	5	9,80 %
2	31 – 40 Tahun	20	39,22%
3	41 – 50 Tahun	16	31,37 %
3	51 – 60 Tahun	10	19,61 %
TOTAL		51	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang berumur 20-30 tahun sebanyak 5 orang (9,80 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 20 orang (39,22 %), berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 16 orang (31,37 %). Dan berumur 51-60 tahun yaitu sebanyak 10 orang (19,61%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang berumur rentang waktu 31 sampai 40 tahun pada ASN Sekretariat DPRD Sumut.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3.
Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Tamatan D3	2	3,92 %
2	Tamatan S1	48	94,12 %
3	Tamatan S2	1	1,96 %
TOTAL		51	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang, tamatan D3 sebanyak 2 orang (3,92%), tamatan S1 sebanyak 48 orang

(94,12 %). Dan tamatan S2 sebanyak 1 orang (1,96%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang tamatan S1 pada ASN Sekretariat DPRD Sumut.

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4.
Lama Bekerja Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	17	33,33 %
2	6 – 10 Tahun	21	41,17 %
3	> 10 Tahun	13	25,50 %
TOTAL		51	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang lama bekerja < 5 tahun sebanyak 17 orang (33,33 %), lama bekerja 6 - 10 tahun sebanyak 21 orang (41,17 %), lama bekerja > 10 tahun yaitu sebanyak 13 orang (25,50%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang lama bekerja 6-10 tahun pada ASN Sekretariat DPRD Sumut.

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu *Employee Engagement* (Y), *Kepuasan Kerja* (Z), *Perceived Organizational Support* (X1) dan *Budaya Organisasi* (X2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.1.3.1 Variabel *Employee Engagement* (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Pegawai DPRD Sumut diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Employee Engagement* sebagai berikut :

Tabel 4.5

Skor Angket Untuk Variabel *Employee Engagement* (Y)

Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	47.06	15	29.41	5	9.804	4	7.84	3	5.88	51	100
2	20	39.22	21	41.18	5	9.804	2	3.92	3	5.88	51	100
3	15	29.41	24	47.06	6	11.76	3	5.88	3	5.88	51	100
4	14	27.45	26	50.98	5	9.804	3	5.88	3	5.88	51	100
5	22	43.14	16	31.37	4	7.843	5	9.8	4	7.84	51	100
6	21	41.18	19	37.25	5	9.804	3	5.88	3	5.88	51	100
7	22	43.14	10	19.61	8	15.69	7	13.7	4	7.84	51	100
8	16	31.37	19	37.25	8	15.69	4	7.84	4	7.84	51	100
9	15	29.41	20	39.22	9	17.65	5	9.8	2	3.92	51	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Employee Engagement* adalah:

1. Jawaban responden Saya merasa selalu bersemangat untuk pergi bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (47,06%).
2. Jawaban responden Saya merasa bergairah ketika bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (41,18%).
3. Jawaban responden Saya mendapatkan energi yang luar biasa jika saya mendapatkan tugas dari pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (47,06%)

4. Jawaban responden Saya dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama pada saat tertentu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (50,98%).
5. Jawaban responden Saya memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (43,14%).
6. Jawaban responden Saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan sungguh sungguh, karena pekerjaan saya adalah kehidupan saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (41,18%).
7. Jawaban responden Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna dan memiliki tujuan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (43,14%).
8. Jawaban responden Saya memiliki fokus ketika bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (37,25%).
9. Jawaban responden Saya merasa bertanggung jawab terhadap kinerja saya selama ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (39,22%).

4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Pegawai DPRD Sumut diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kepuasan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	27.5	21	41.18	7	13.73	7	13.7	2	3.92	51	100
2	21	41.2	15	29.41	10	19.61	3	5.88	2	3.92	51	100
3	17	33.3	20	39.22	9	17.65	3	5.88	2	3.92	51	100
4	17	33.3	17	33.33	10	19.61	5	9.8	2	3.92	51	100
5	16	31.4	19	37.25	9	17.65	4	7.84	3	5.88	51	100
6	15	29.4	23	45.1	8	15.69	3	5.88	2	3.92	51	100
7	11	21.6	19	37.25	13	25.49	6	11.8	2	3.92	51	100
8	16	31.4	19	37.25	11	21.57	3	5.88	2	3.92	51	100
9	15	29.4	17	33.33	14	27.45	3	5.88	2	3.92	51	100
10	16	31.4	14	27.45	15	29.41	4	7.84	2	3.92	51	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja adalah:

1. Jawaban responden Pekerjaan yang dibebankan kepada saya menarik dan menyenangkan, mayoritas sangat setuju sebanyak 14 orang (27,5%).
2. Jawaban responden Saya merasa puas dengan kerja yang saya terima hari ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (41,2%)
3. Jawaban responden Gaji yang saya terima mencukupi untuk kebutuhan primer dan sekunder, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (39,22%).
4. Jawaban responden Gaji yang saya dapatkan hari ini atas hasil kinerja saya selama ini, mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 17 orang (33,3%).
5. Jawaban responden Kesempatan untuk promosi dalam pekerjaan yang saya miliki sangat terbuka, mayoritas menjawab setuju sebanyak 19 orang (37,25%)

6. Jawaban responden Promosi yang dilakukan di pekerjaan saya selalu dengan cara terbuka tidak ada yang di tutup tutupi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (45,1%)
7. Jawaban responden Organisasi memperhatikan saya ketika saya berhasil dalam pekerjaan saya, mayoritas setuju sebanyak 19 orang (37,25%)
8. Jawaban responden Pengawas selalu memberikan solusi atas permasalahan yang terjadi, mayoritas menjawab setuju sebanyak 19 orang (37,25%)
9. Jawaban responden Saya merasakan kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja, mayoritas setuju sebanyak 17 orang (33,33%).
10. Jawaban responden Saya tidak pernah memilih milih rekan kerja ketika berada di kantor, mayoritas sangat setuju sebanyak 16 orang (31,4%).

4.1.3.3 Variabel *Perceived Organizational Support* (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Pegawai DPRD Sumut diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Perceived Organizational Support* sebagai berikut :

Tabel 4.7

Skor Angket Untuk Variabel *Perceived Organizational Support* (X1)

Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	33.33	12	23.53	11	21.57	7	13.73	4	7.84	51	100
2	18	35.29	12	23.53	10	19.61	7	13.73	4	7.84	51	100
3	19	37.25	10	19.61	10	19.61	8	15.69	4	7.84	51	100
4	20	39.22	9	17.65	7	13.73	11	21.57	4	7.84	51	100
5	15	29.41	13	25.49	7	13.73	11	21.57	5	9.8	51	100
6	15	29.41	14	27.45	10	19.61	8	15.69	4	7.84	51	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Perceived Organizational Support* adalah:

1. Jawaban responden Perusahaan memberikan perhatian yang sama terhadap pegawainya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (47,5%).
2. Jawaban responden Perusahaan selalu memberi kesempatan bagi saya untuk menjadi lebih maju, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (37,8%)
3. Jawaban responden Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja yang ada., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (59,49%).
4. Jawaban responden Perusahaan sangat peduli terhadap kesejahteraan pegawainya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (56,51%)
5. Jawaban responden Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi kinerja pegawainya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (53,54%).
6. Jawaban responden Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik diberikan peluang untuk promosi jabatan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (62,46%)

4.1.3.4 Variabel Budaya Organisasi (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Pegawai DPRD Sumut diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Budaya Organisasi sebagai berikut :

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Jawaban Job Crafting (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	31.37	20	39.22	9	17.65	4	7.84	2	3.92	51	100
2	22	43.14	21	41.18	3	5.88	3	5.88	2	3.92	51	100
3	28	54.90	15	29.41	3	5.88	2	3.92	3	5.88	51	100
4	30	58.82	15	29.41	3	5.88	1	1.96	2	3.92	51	100
5	22	43.14	20	39.22	4	7.84	3	5.88	2	3.92	51	100
6	22	43.14	18	35.29	7	13.73	2	3.92	2	3.92	51	100
7	7	13.73	37	72.55	4	7.84	1	1.96	2	3.92	51	100
8	24	47.06	18	35.29	4	7.84	3	5.88	2	3.92	51	100
9	24	47.06	12	23.53	6	11.76	6	11.76	3	5.88	51	100
10	24	47.06	16	31.37	6	11.76	2	3.92	3	5.88	51	100
11	27	52.94	11	21.57	7	13.73	3	5.88	3	5.88	51	100
12	20	39.22	11	21.57	15	29.41	2	3.92	3	5.88	51	100
13	23	45.1	15	29.41	7	13.73	2	3.92	4	7.84	51	100
14	23	45.1	14	27.45	7	13.73	5	9.80	2	3.92	51	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Budaya Organisasi adalah:

Saya selalu bekerja sama dengan team agar pekerjaan mudah selesai Keagresifan Mengutamakan kemajuan organisasi dibandingkan kepentingan individu Pemimpin selalu mengharapkan pegawai selalu bekerja maksimal setiap harinya Ketekunan Keberlangsungan dan intensitas kerja lebih diprioritaskan Saya selalu bekerja sungguh sungguh agar Sekretariat DPRD SU menjadi lebih baik lagi.

1. Jawaban responden Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, anda dapat melakukan inovasi baru yang memberikan citra, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (39,22%).

2. Jawaban responden Perusahaan selalu berani mengambil tindakan terkait keberlangsungan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (43,14%)
3. Jawaban responden Mempertimbangkan pada suatu detail yang cermat terhadap pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (54,88%)
4. Jawaban responden Saya selalu memeriksa hasil pekerjaan saya sebelum diserahkan kepada pemimpin, mayoritas sangat setuju sebanyak 30 orang (58,82%).
5. Jawaban responden Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (43,14%).
6. Jawaban responden Sekretariat DPRD SU selalu memberikan target yang jelas kepada pegawai atas keberhasilan dari pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (43,14%).
7. Jawaban responden Dalam kerja tetap mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan pegawai, tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, dll, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (72,55%)
8. Jawaban responden Pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan yang diberikan saat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (47,06%).
9. Jawaban responden Keberhasilan tim adalah kontribusi semua pegawai yang bekerja dalam satu unit, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (47,06%).

10. Jawaban responden Pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan yang diberikan saat bekerja, mayoritas sangat setuju sebanyak 45 orang (54,88%)
11. Jawaban responden Pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan yang diberikan saat bekerja, mayoritas sangat setuju sebanyak 27 orang (52,94%)
12. Jawaban responden Pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan yang diberikan saat bekerja, mayoritas sangat setuju sebanyak 20 orang (39,22%)
13. Jawaban responden Pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan yang diberikan saat bekerja, mayoritas sangat setuju sebanyak 23 orang (45,1%)
14. Jawaban responden Pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan yang diberikan saat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (45,1%).

4.2. Analisis Data

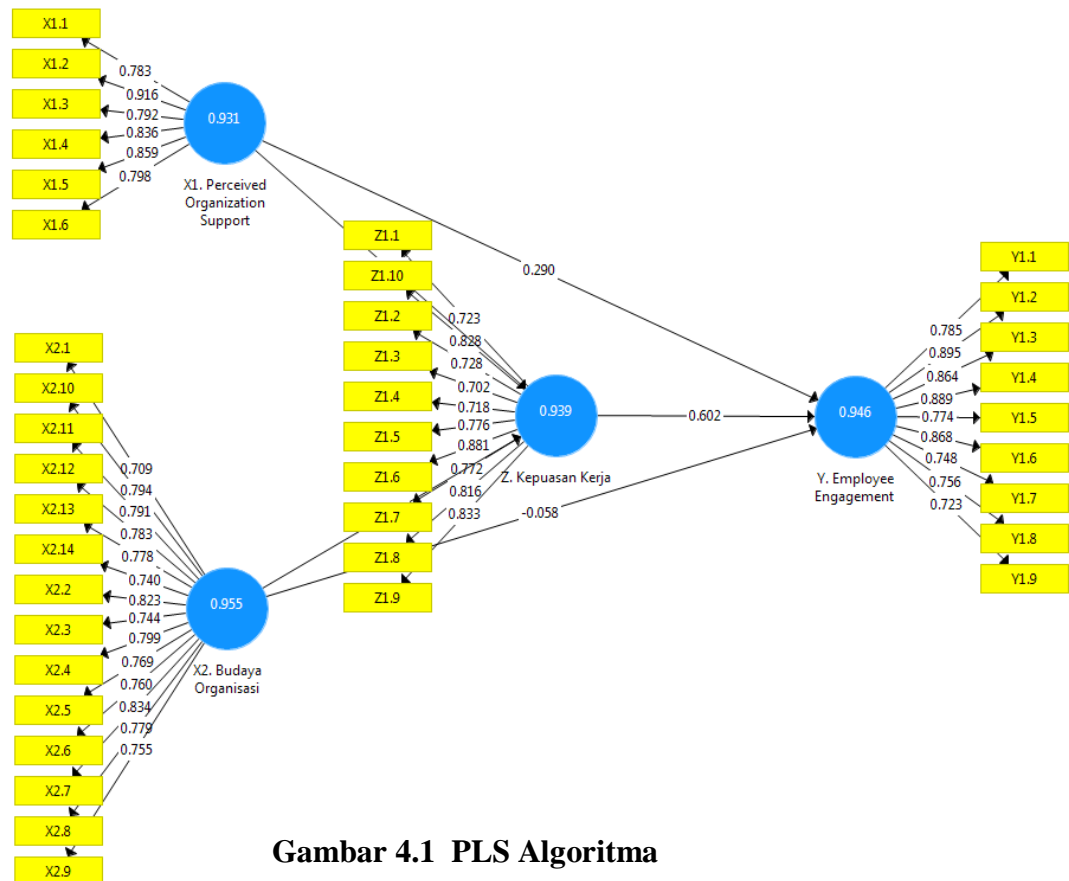
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan menggunakan Structural Equational Modelling (SEM) dengan menggunakan Smart-PLS 3.0. Berikut ini model dan langkah-langkah menganalisis data untuk penelitian ini. pada analisis SEM-PLS dengan menggunakan variabel intervening. Adapun langkah-langkah analisis data untuk model jika menggunakan variabel intervening adalah sebagai berikut :

1. Analisis model pengukuran struktural (inner model)
 - a. R-(Square)
 - b. F-(Square)
2. Efek Mediasi (Mediation Effect)
 - a. Pengaruh langsung (Dirrect Effect)

b. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

c. Pengaruh Total (Total Effect)



Gambar 4.1 PLS Algoritma

4.2.1. Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)

4.2.1.1. Path Coefficients

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (path coefficient). Tanda dalam path coefficient harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi path coefficient dapat dilihat dari t test (critical ratio) yang diperoleh dari proses bootstrapping (resampling method).

a. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi et al., 2018) Kriteria dari R-Square menurut (Juliandi et al., 2018) adalah :

- a. Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.75 → Model adalah substansial (kuat)
- b. Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.50 → Model adalah moderate (sedang)
- c. Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.25 → Model adalah lemah (buruk)

Tabel 4.9
R Square

	R Square	Adjusted R Square
Y. Employee Engagement	0.671	0.650
Z. Kepuasan Kerja	0.555	0.536

Sumber : Diolah oleh Penelitian dengan Aplikasi Smart PLS

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* adalah sebesar 0,671 artinya besaran pengaruh 67,1%, hal ini berarti menunjukkan PLS yang kuat . Kemudian, hasil pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,555 artinya besaran pengaruh 55,5 % hal ini berarti menunjukkan PLS yang kuat.

b. F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan

memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi et al., 2018)

Kriteria F-Square menurut (Juliandi et al., 2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $f^2 = 0.02$ → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Jika nilai $f^2 = 0.15$ → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Jika nilai $f^2 = 0.35$ → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen

Tabel 4.10 F Square

	X1. Perceived Organization Support	X2. Budaya Organisasi_	Y. Employee Engagement	Z. Kepuasan Kerja
X1. Perceived Organization Support			0.110	0.966
X2. Budaya Organisasi_			0.009	0.010
Y. Employee Engagement				
Z. Kepuasan Kerja			0.490	

Sumber : Diolah oleh Penelitian dengan Aplikasi Smart PLS

Kesimpulan dari pengujian F-square pada tabel diatas sebagai berikut :

- 1) Variabel *Perceived Organization Support* terhadap *Employee Engagement* memiliki nilai $f^2 = 0.110$, maka terdapat efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen
- 2) Variabel *Perceived Organization Support* terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai $f^2 = 0,966$, maka terdapat efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen
- 3) Variabel Budaya Organisasi_ terhadap *Employee Engagement* memiliki nilai $f^2 = 0.009$, maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen

- 4) Variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai $f^2 = 0.010$ maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen
- 5) Variabel Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* memiliki nilai $f^2 = 0,490$, maka terdapat Efek yang sedang eksogen terhadap endogen

4.2.2. Mediation Effect

Analisis efek mediasi mengandung 3 sub analisis ; a. Dirrect effect ; b. Indirrect effect ; dan c. Total effect.

a. *Direct Effect*

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi et al., 2018).

Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value):

- 1) Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan
- 2) Jika nilai P-Values > 0.05, maka tidak signifikan

Tabel 4.11

Hipotesis *Direct Effect*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Perceived Organization Support -> Y. Employee Engagement	0.290	0.260	0.224	1.296	0.196
X1. Perceived Organization Support -> Z. Kepuasan Kerja	0.713	0.690	0.091	7.861	0.000
X2. Budaya Organisasi_ -> Y. Employee Engagement	-0.058	-0.062	0.107	0.544	0.587
X2. Budaya Organisasi_ -> Z. Kepuasan Kerja	0.074	0.095	0.144	0.515	0.607
Z. Kepuasan Kerja -> Y. Employee Engagement	0.602	0.616	0.235	2.557	0.011

Sumber : SEM PLS (2022)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh langsung *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,290 (positif), maka peningkatan nilai variabel *Perceived Organizational Support* akan diikuti peningkatan *Employee Engagement*. *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement* memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,196 maka $0,196 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.
2. Pengaruh langsung *Perceived Organizational Support* (X1) terhadap Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,713 (positif), maka peningkatan nilai *Perceived Organizational Support* akan diikuti peningkatan Kepuasan Kerja. *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,0000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap variabel *Employee Engagement* mempunyai koefisien jalur sebesar -0,058 (negatif), maka penurunan nilai Budaya Organisasi akan diikuti penurunan *Employee Engagement*. Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,587 maka $0,587 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.
4. Pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,074 (positif), maka peningkatan nilai Budaya Organisasi akan diikuti peningkatan Kepuasan Kerja. Budaya

Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,607 maka $0,607 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

5. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,602 (positif), maka peningkatan nilai Kepuasan Kerja akan diikuti peningkatan *Employee Engagement* . Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,011 maka $0,011 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* .

b. Indirrect Effect

Analisis *indirrect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriterianya :

- 1) Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan. Artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung
- 2) Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi et al., 2018).

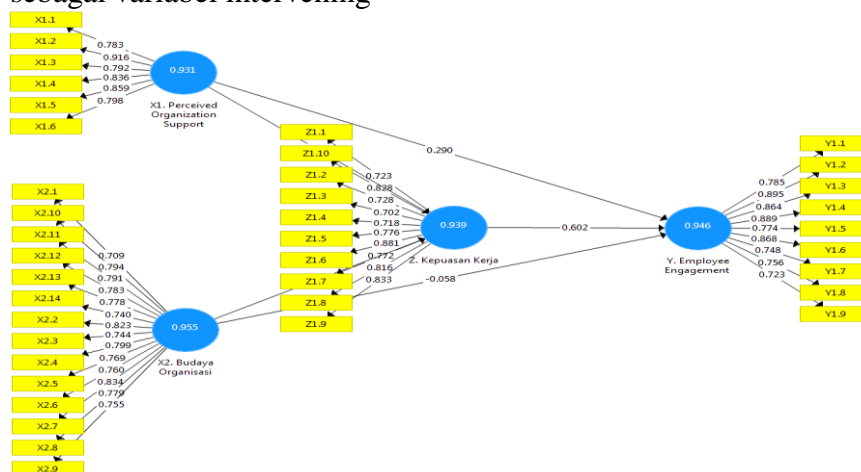
Tabel 4.12 Hipotesis *Indirrect Effect*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Perceived Organization Support -> Z. Kepuasan Kerja -> Y. Employee Engagement	0.429	0.429	0.186	2.311	0.021
X2. Budaya Organisasi -> Z. Kepuasan Kerja -> Y. Employee Engagement	0.044	0.063	0.095	0.468	0.640

Sumber : SEM PLS (2022)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh

1. Nilai *P Values* pengaruh tidak langsung *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement* dengan dimediasi *Kepuasan Kerja* sebesar 0,021 maka $0,021 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening
2. Nilai *P Values* pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* dengan dimediasi *Kepuasan Kerja* sebesar 0,640 maka $0,640 > 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening



Gambar 4.2 PLS Bootstrapping

c. Total Effect

Total effects (total efek) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.13 Hipotesis *Total Effect*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Perceived Organization Support -> Y. Employee Engagement	0.719	0.689	0.112	6.415	0.000
X1. Perceived Organization Support -> Z. Kepuasan Kerja	0.713	0.690	0.091	7.861	0.000
X2. Budaya Organisasi_ -> Y. Employee Engagement	-0.014	0.001	0.155	0.088	0.930
X2. Budaya Organisasi_ -> Z. Kepuasan Kerja	0.074	0.095	0.144	0.515	0.607
Z. Kepuasan Kerja -> Y. Employee Engagement	0.602	0.616	0.235	2.557	0.011

Kesimpulan dari nilai total effect pada tabel diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Total Effect untuk *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement* adalah 0,000
- 2) Total Effect *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja adalah 0,000
- 3) Total Effect Budaya Organisasi terhadap variabel *Employee Engagement* adalah 0,930
- 4) Total Effect Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja adalah 0,607
- 5) Total Effect Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* adalah 0,011

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee Engagement*

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Pengaruh langsung variabel *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,290 (positif), dan nilai *P-Values* sebesar 0,196 maka $0,196 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Pegawai DPRD Sumut.

Perceived Organizational Support, yang dirasakan berhubungan positif dengan dukungan organisasi yang dirasakan ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support*, memiliki peran penting dalam mempengaruhi persepsi dukungan organisasi (Prayogi et al., 2022)

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi meningkatnya *Employee Engagement* adalah *Perceived Organizational Support*, yang menurut (Eisenberger et al., 2002), diartikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan dukungan pada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan pada saat dibutuhkan, tidak hanya itu persepsi mengenai *Perceived Organizational Support* juga berhubungan dengan persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan kepedulian organisasi pada kesejahteraan mereka.

Menurut peneliti terdahulu (Mustika & Rahardjo, 2017) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement* . Disaat karyawan merasa organisasi menghargai

kontribusinya terhadap perusahaan maka hal tersebut akan mempengaruhi dukungan karyawan terhadap organisasinya.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mufarrikah et al., 2020) (Prastyo & Frianto, 2020), dan (Atmaja, 2019) yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.

4.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement*

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Budaya Organisasi terhadap variabel *Employee Engagement* mempunyai koefisien jalur sebesar -0,058 (negatif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,587 maka $0,587 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada pegawai DPRD Sumut.

Menurut (Arianty, 2015) Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

Menurut (Schaufeli & Bakker 2013, hal 295) Konsep budaya organisasi tersebut dapat mempengaruhi *Employee Engagement*. Ketika budaya perusahaan sesuai harapan karyawan maka engagement dari karyawan akan tinggi, begitu juga sebaliknya ketika budaya dalam perusahaan tersebut tidak sesuai harapan dari karyawan maka engagement dari karyawan akan rendah.

Maka dapat disimpulkan bahwa berjalan atau tidaknya budaya organisasi di dalam perusahaan dipengaruhi oleh *Employee Engagement*. Apabila *Employee Engagement* yang dimiliki tinggi, maka semakin baik budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan dan sebaliknya semakin rendah *employee engagement*, maka semakin buruk budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh, (Rais & Parmin, 2020), (Anugra & Saragih, 2018), (Humairoh & Wardoyo, 2017) dan (Prahara, 2020) bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*.

4.2.3. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,713 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,0000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai DPRD Sumut.

Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan (Nurhasanah et al., 2022)

Semakin baik penerapan *Perceived Organizational Support*, maka kepuasan pegawai meningkat. Adanya pengaruh tersebut membuktikan apabila terjadi kenaikan pada nilai terhadap *Perceived Organizational Support*, maka nilai terhadap kepuasan kerja juga akan meningkat. Begitu pula sebaliknya. Hal ini

juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, (Jufrizen et al., 2021), (Agustian & Fitria, 2020), (Cahaya & Rahyuda, 2019) dan (Aprilia & Mukti, 2018) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

4.2.4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,74 (positif), dan nilai *P-Values* sebesar 0,607 maka $0,607 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai DPRD Sumut

Menurut (Arianty, 2015) Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. (Indajang et al., 2020).

Budaya organisasi sangat berpengaruh kepuasan kerja para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula.

Dengan demikian, budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan demikian, budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja para pegawai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan. (Sanhaji et al., 2016)

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh, (Jufrizen & Intan, 2021), (Yusnandar & Viawanty, 2021), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Muis et al., 2018), (Bismala, 2021) dan (Rais & Parmin, 2020), (Hasibuan, 2015), bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Employee Engagement*

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,602 (positif), dan nilai *P-Values* sebesar 0,011 maka $0,011 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada pegawai DPRD Sumut.

Menurut (Truss et al., 2013) *Employee Engagement* termasuk kedalam isu strategis manajemen sumber daya manusia (Sugiarsono, 2015). Hal ini menunjukan bahwa *Employee Engagement* adalah sebuah topik yang penting untuk

dibahas dan diteliti dengan berbagai macam manfaat dan fungsi dari *Employee Engagement* tersebut.

Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan pegawai, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya (Jufrizen, 2017)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irfani et al., 2021), (Yusuf et al., 2022) dan (Pratami, 2021) bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.

4.2.6 Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee Engagement* dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Nilai *P Values* pengaruh tidak langsung *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement* dengan dimediasi Kepuasan Kerja sebesar 0,021 maka $0,021 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Menurut (Schaufeli & Bakker, 2013) memaparkan pendapatnya mengenai engagement sebagai sudut pandang yang baik, hasil yang maksimal, dan berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi (Vigor) semangat, (Dedication) dedikasi, serta (Absorption) konsentrasi. *Engagement* mengacu pada keadaan affective individu dan peranan individu yang tinggi dan konsisten, dan bagaimana peranan individu tersebut berkontribusi positif.

Perceived Organizational Support didefinisikan sebagai Dukungan organisasi yang dirasakan merupakan sumber daya penting yang dipertimbangkan dalam pengelolaan lingkungan kerja. (Jufrizen et al., 2021)

Oleh sebab itu, karyawan akan berkehendak secara sukarela melaksanakan apapun untuk pertumbuhan perusahaan dengan terus memberikan kontribusi terbaiknya. Keterikatan yang terjadi pada karyawan hendaknya selaras dengan memenuhi kebutuhan untuk kesejahteraannya. Sehingga karyawan yang memiliki semangat, dedikasi, dan konsentrasi yang tinggi muncul disebabkan oleh dukungan organisasi dalam perusahaan (Eisenberger et al., 2002).

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, penilaian yang objektif, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaannya akan mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja seperti faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, antara lain faktor yang berhubungan dengan *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement*.

4.2.7 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* dengan Kepuasan Kerja Karyawan Variabel Intervening.

Hasil penelitian ini menemukan Nilai *P Values* pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* dengan dimediasi Kepuasan Kerja sebesar 0,640 maka $0,640 > 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Menurut (Bismala et al., 2015) Budaya Organisasi yang ada di dalam perusahaan terbagi menjadi dua konsep dari sudut pandang karyawan perusahaan. Konsep sudut pandang budaya tersebut yaitu budaya yang sesuai harapan dan budaya pada kenyataannya. Budaya yang sesuai harapan adalah budaya yang diinginkan oleh karyawan perusahaan dan budaya yang tidak sesuai harapan adalah budaya yang tidak seperti diinginkan oleh karyawan perusahaan.

Konsep budaya organisasi tersebut dapat mempengaruhi *Employee Engagement*. Ketika budaya perusahaan sesuai harapan karyawan maka engagement dari karyawan akan tinggi, begitu juga sebaliknya ketika budaya dalam perusahaan tersebut tidak sesuai harapan dari karyawan maka *Engagement* dari karyawan akan rendah. Jadi *Employee Engagement* merupakan sikap positif pegawai dan perusahaan yang berwujud komitmen, keterlibatan dan keterikatan terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan

Dan menurut (Jufrizen & Intan, 2021) Budaya organisasi yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan pola kebiasaan yang sering dilakukan didalam suatu perusahaan, budaya organisasi sendiri dapat mempengaruhi yang dinamakan dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja yaitu dimana karyawan tersebut dapat merasa puas dengan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Pegawai DPRD Sumut.
2. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Pegawai DPRD Sumut.
3. *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai DPRD Sumut.
4. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai DPRD Sumut.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Pegawai DPRD Sumut.
6. *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai DPRD Sumut.
7. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai DPRD Sumut.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi perlu perlu perbaikan, khususnya perbaikan rutinitas program kerja
2. *Employee Engagement* yang perlu ditingkatkan agar hasil kinerja menjadi lebih baik.
3. Kepada penulis selanjutnya agar menambah variabel penelitian seperti Budaya Organisasi, kepemimpinan, fasilitas dan lain lain

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi perilaku terhadap *Employee Engagement* pada Pegawai DPRD Sumut.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada factor *Perceived Organizational Support*, Budaya Organisasi, *Employee Engagement*. Dan Kepuasan Kerja
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
4. Susahnya peneliti menyebarkan kuisisioner disebabkan responden yang sibuk bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, T., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(2), 52–62.
- Anugra, A. T., & Saragih, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Di PT. Asuransi Jasa Indonesia Cabang Bandung Ritel. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 100–107.
- Aprilia, F., & Mukti, A. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Perceived Organization Support (Pos) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, Dan UMKM*, 1(1), 19–26.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 1–8.
- Atmaja, J. P. W. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagement CV Sumo Surya Perkasa Di Lombok. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, 7(1), 1–6.
- Bismala, L. (2021). Peranan Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja: Studi Pada Usaha Kecil Menengah. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 174–187.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. UMSU PRESS.
- Burns, K. L. (2016). *Perceived Organizational Support And Perceived Supervisor Support As Antecedents Of Work Engagement*. San José State University.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Cahayu, N. M. A., & Rahyuda, A. G. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 8(10), 6042–6058.
- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W., & Gue, K. R. (2014). Employees' Adaptability And Perceptions Of Change-Related Uncertainty: Implications For Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, And Performance. *Journal of Business and Psychology*, 29(2), 269–280.

- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions To Perceived Organizational Support And Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Alfabeta.
- Gallup. (2013). *State of the American Workplace: Employee Engagement Insights For US Business Leaders*. Gallup, Inc.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS.
- Handoyo, A. W. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 201–212.
- Humairoh, H., & Wardoyo, W. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 1–21.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Irfani, H., Wahyuni, R., & Mariana, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Psychological Empowerment terhadap Employee Engagement pada Guru SD Negeri di Kelurahan Pagambiran Ampalu Nan XX. *JUMANJI (Jurnal Manajemen Jambi)*, 3(2), 22–31.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding*

Seminar Nasional Kewirausahaan, 2(1), 420–435.

- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., Sari, M., Muslih, M., & Purnama, N. I. (2021). The Role Of Moderation Of Organizational Support On Social Capital Effects On Performance Of Lecturers. *Independent Journal of Management & Production*, 12(2), 450–469.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah data penelitian bisnis dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Lewiuci, P. G. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga produsen senapan angin. *Agora*, 4(2), 101–107.
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging Employee Engagement For Competitive Advantage: Hr's Strategic Role. *HR Magazine*, 52(3), 1–11.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning Of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marciano, P. (2010). *Carrots And Sticks Don't Work: Build A Culture Of Employee Engagement With The Principles Of Respect*. McGraw Hill Professional.
- Mufarrikah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2), 151–164.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mustika, S., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 47(1), 9–15.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi*

Syariah), 5(1), 245–261.

- Prahara, S. A. (2020). Budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232–244.
- Prastyo, B., & Frianto, A. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement : Sebuah Studi Literatur. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 59–72. <https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima/article/view/310>
- Pratami, R. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Work Engagement Karyawan Di Masa Pandemi Covid 19. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(6), 1735–1743.
- Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Fahmi, M., & Nasution, M. I. (2022). Exploring Perceived Organizational Support To Improve Account Officer Performance. *Jurnal Manajemen*, 26(1), 140–161.
- Rais, I. S., & Parmin, P. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(5), 813–833. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i5.654>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017a). *Organizational Behavior (Global Edition)*. Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017b). *Perilaku organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents And Consequences Of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Sanhaji, A., Soetjipto, B. E., & Suharto, S. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 1(5), 917–926.
- Schaufeli, W. (2021). Engaging Leadership: How to Promote Work Engagement? *Frontiers in Psychology*, 12(1), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556>

- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2013). *De Psychologie Van Arbeid En Gezondheid. Researchgate, 1(1)*.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sigit, S. (2003). *Esensi Perilaku Organisasi*. Lukman Offset.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Triatna, C. (2015). Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan. In *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*. Remaja Rosdakarya.
- Truss, C., Delbridge, R., Alfes, K., Shantz, A., & Soane, E. (2013). *Employee Engagement In Theory And Practice*. Routledge.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia.
- Umar, H. (2005). *Riset SDM Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, H. (2014). *Manajemen: Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan* (Edisi 4). Bumi aksara.
- White, B. (2011). *Employee Engagement Report*. Blessing White. Retrieved.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wirawan. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yudiatmaja, F. (2017). *Analisis Jalur: Perhitungan Manual dan Aplikasi Komputer Statistik*. Rajawali Pers.
- Yusnandar, W., & Viawanty, C. I. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 2(1)*, 436–449.
- Yusuf, N. M. H., Wahono, B., & Dianawati, E. (2022). Pengaruh Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Angrumba). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 11(08)*, 23–30.

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PEGAWAI DPRD SUMUT

Kepada Yth. Bapak / Ibu
Pegawai DPRD SUMUT
Di Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat

Ijinkan perkenalkan nama saya Nia Rahmadhani (1805160256) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul “Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai DPRD Sumut”

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Nia Rahmadhani

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3 S1 S2 S3

Lama Bekerja : < 10 Tahun 11-20 tahun >20 Tahun

1. Employee Engagement (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Vigor / Semangat						
1	Saya merasa selalu bersemangat untuk pergi bekerja					
2	Saya merasa bergairah ketika bekerja					
3	Saya mendapatkan energi yang luar biasa jika saya mendapatkan tugas dari pimpinan					
Dedication / Dedikasi						
4	Saya dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama pada saat tertentu					
5	Saya memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja.					
6	Saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan sungguh sungguh, karena pekerjaan saya adalah kehidupan saya					
Absorption / Penghayatan						
7	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna dan memiliki tujuan					
8	Saya memiliki fokus ketika bekerja.					
9	Saya merasa bertanggung jawab terhadap kinerja saya selama ini					

2. Kepuasan (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan						
1	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya menarik dan menyenangkan					
2	Saya merasa puas dengan kerja yang saya terima hari ini					
Upah						
3	Gaji yang saya terima mencukupi untuk kebutuhan primer dan sekunder					
4	Gaji yang saya dapatkan hari ini atas hasil kinerja saya selama ini					

Promosi						
5	Kesempatan untuk promosi dalam pekerjaan yang saya miliki sangat terbuka					
6	Promosi yang dilakukan di pekerjaan saya selalu dengan cara terbuka tidak ada yang di tutup tutupi.					
Pengawas						
7	Saya merasa senang dalam melakukan pekerjaan jika hasil kerja saya di evaluasi oleh atasan					
8	Pengawas selalu memberikan solusi atas permasalahan yang terjadi					
Rekan Kerja						
9	Saya merasakan kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja .					
10	Saya tidak pernah memilih milih rekan kerja ketika berada di kantor					

3. Perceived Organization Support (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Keadilan / fairness						
1	Perusahaan memberikan perhatian yang sama terhadap pegawainya.					
2	Perusahaan selalu memberi kesempatan bagi saya untuk menjadi lebih maju					
Dukungan Atasan (Supervisor Support)						
3	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja yang ada.					
4	Perusahaan sangat peduli terhadap kesejahteraan pegawainya.					
Penghargaan dan Kondisi Kerja						
5	Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi kinerja pegawainya					
6	Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik diberikan peluang untuk promosi jabatan.					

4. Budaya Organisasi (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Inovasi dan pengambilan resiko						
1	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, anda dapat melakukan inovasi baru yang memberikan citra					
2	Perusahaan selalu berani mengambil tindakan terkait keberlangsungan perusahaan					
Perhatian ke hal yang rinci.						
3	Mempertimbangkan pada suatu detail yang cermat terhadap pekerjaan					
4	Saya selalu memeriksa hasil pekerjaan saya sebelum diserahkan kepada pemimpin					
Orientasi hasil						
5	Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja					
6	Sekretariat DPRD SU selalu memberikan target yang jelas kepada pegawai atas keberhasilan dari pekerjaan					
Orientasi orang.						
7	Dalam kerja tetap mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan pegawai.					
8	Pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan yang diberikan saat bekerja					
Orientasi tim						
9	Keberhasilan tim adalah kontribusi semua pegawai yang bekerja dalam satu unit					
10	Saya selalu bekerja sama dengan team agar pekerjaan mudah selesai					
Keagresifan						
11	Mengutamakan kemajuan organisasi dibandingkan kepentingan individu					
12	Pemimpin selalu mengharapkan pegawai selalu bekerja maksimal setiap harinya					
Ketekunan						
13	Keberlangsungan dan intensitas kerja lebih diprioritaskan					

14	Saya selalu bekerja sungguh sungguh agar Sekretariat DPRD SU menjadi lebih baik lagi.					
----	---	--	--	--	--	--

No	Kode	Work Engagement									Total	Rata Rata
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y.9		
1	A01	5	5	3	3	4	5	4	5	3	37	4.11
2	A02	4	4	5	3	5	4	5	4	5	39	4.33
3	A03	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
4	A04	4	3	4	5	4	5	5	4	5	39	4.33
5	A05	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	4.78
6	A06	5	5	4	4	4	4	5	5	5	41	4.56
7	A07	4	4	3	3	2	3	5	4	4	32	3.56
8	A08	5	5	4	4	4	4	3	4	4	37	4.11
9	A09	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
10	A10	4	5	4	4	2	5	4	3	5	36	4.00
11	A11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1.00
12	A12	5	5	5	5	5	5	5	3	4	42	4.67
13	A13	5	3	4	4	5	5	1	3	2	32	3.56
14	A14	1	5	3	5	5	5	5	3	5	37	4.11
15	A15	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.11
16	A16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	3.89
17	A17	4	4	4	5	4	4	2	2	5	34	3.78
18	A18	5	4	4	4	5	5	3	4	4	38	4.22
19	A19	5	4	4	4	5	3	3	5	5	38	4.22
20	A20	4	4	4	4	5	5	2	4	4	36	4.00
21	A21	5	5	5	4	5	5	5	2	2	38	4.22
22	A22	5	4	5	4	5	4	2	1	4	34	3.78
23	A23	5	4	4	4	4	4	5	4	3	37	4.11
24	A24	5	4	4	4	4	4	5	4	2	36	4.00
25	A25	5	4	4	4	4	4	3	5	3	36	4.00
26	A26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	4.11
27	A27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	4.89
28	A28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	4.89
29	A29	3	4	5	4	4	4	3	3	3	33	3.67
30	A30	4	5	5	5	5	5	4	4	4	41	4.56
31	A31	3	4	5	4	5	4	4	4	3	36	4.00
32	A32	5	4	4	4	5	5	4	5	3	39	4.33

33	A33	5	4	4	4	4	4	2	4	4	35	3.89
34	A34	5	4	4	4	4	4	5	5	5	40	4.44
35	A35	4	5	4	2	1	4	5	4	4	33	3.67
36	A36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
37	A37	2	2	2	2	3	2	2	2	2	19	2.11
38	A38	4	5	4	4	2	4	5	4	4	36	4.00
39	A39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
40	A40	5	5	4	5	5	5	5	3	5	42	4.67
41	A41	4	5	2	4	4	5	5	5	4	38	4.22
42	A42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
43	A43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2.00
44	A44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
45	A45	3	5	4	5	5	4	3	4	4	37	4.11
46	A46	1	1	1	1	1	1	1	1	3	11	1.22
47	A47	5	5	4	4	4	2	4	5	5	38	4.22
48	A48	3	3	3	4	2	3	2	4	4	28	3.11
49	A49	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	2.89
50	A50	5	4	5	4	5	5	5	4	4	41	4.56
51	A51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
Total		206	206	198	198	200	205	192	192	194	1791	199
Rata Rata		4	4.04	3.88	3.9	3.92	4.02	3.76	3.76	3.8	35.12	3.90196

No	Kode	Kepuasan Kerja										Total	Rata Rata
		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10		
1	A01	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	44	4.40
2	A02	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	41	4.10
3	A03	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43	4.30
4	A04	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	37	3.70
5	A05	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	44	4.40
6	A06	4	5	2	5	4	4	5	5	4	5	43	4.30
7	A07	4	5	5	2	2	2	2	2	2	2	28	2.80
8	A08	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
9	A09	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
10	A10	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3	31	3.10
11	A11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00
12	A12	5	5	4	5	4	5	3	3	5	3	42	4.20
13	A13	4	5	5	4	3	5	4	3	5	3	41	4.10
14	A14	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	38	3.80
15	A15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00

16	A16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
17	A17	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	40	4.00
18	A18	5	3	4	2	4	5	4	4	4	3	38	3.80
19	A19	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	42	4.20
20	A20	5	2	3	4	3	3	4	4	4	3	35	3.50
21	A21	3	5	3	3	3	4	4	4	4	2	35	3.50
22	A22	2	4	5	3	5	3	4	4	4	3	37	3.70
23	A23	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	38	3.80
24	A24	2	5	5	5	1	3	3	3	3	3	33	3.30
25	A25	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	44	4.40
26	A26	2	4	4	4	2	4	3	5	5	5	38	3.80
27	A27	2	3	4	3	5	4	3	5	3	5	37	3.70
28	A28	4	5	4	3	5	4	5	5	3	5	43	4.30
29	A29	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	35	3.50
30	A30	4	3	3	3	5	4	5	4	5	5	41	4.10
31	A31	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	41	4.10
32	A32	4	4	3	4	5	5	3	5	3	5	41	4.10
33	A33	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43	4.30
34	A34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
35	A35	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48	4.80
36	A36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
37	A37	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21	2.10
38	A38	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	42	4.20
39	A39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
40	A40	3	4	5	5	4	5	4	3	5	4	42	4.20
41	A41	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	41	4.10
42	A42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
43	A43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2.00
44	A44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
45	A45	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	37	3.70
46	A46	4	3	4	4	5	4	2	5	3	4	38	3.80
47	A47	4	3	4	4	5	4	2	5	4	4	39	3.90
48	A48	5	5	5	5	4	5	2	4	5	4	44	4.40
49	A49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
50	A50	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42	4.20
51	A51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
Total		191	203	200	195	194	199	184	197	193	191	1947	194.7
Rata Rata		3.7	3.9 8	3.9 2	3.8	3.8	3.9	3.6 1	3.8 6	3.7 8	3.74 5	38.1 8	3.8176 5

No	Kode	POS						Total	Rata Rata
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		
1	A01	5	5	5	5	3	4	27	4.50
2	A02	5	4	4	4	3	3	23	3.83
3	A03	5	4	5	2	2	4	22	3.67
4	A04	5	3	5	2	2	2	19	3.17
5	A05	5	5	5	5	5	5	30	5.00
6	A06	5	4	3	4	5	3	24	4.00
7	A07	2	2	2	2	2	2	12	2.00
8	A08	4	5	4	5	2	2	22	3.67
9	A09	5	5	5	5	5	5	30	5.00
10	A10	5	5	5	5	5	3	28	4.67
11	A11	1	1	1	1	1	1	6	1.00
12	A12	5	5	5	5	5	5	30	5.00
13	A13	4	2	4	2	3	2	17	2.83
14	A14	4	2	5	4	2	2	19	3.17
15	A15	1	1	1	1	1	1	6	1.00
16	A16	4	4	4	4	4	4	24	4.00
17	A17	4	4	5	3	4	3	23	3.83
18	A18	1	1	1	1	1	1	6	1.00
19	A19	4	3	3	4	1	3	18	3.00
20	A20	3	3	3	2	2	5	18	3.00
21	A21	4	3	5	2	2	5	21	3.50
22	A22	2	3	5	4	4	3	21	3.50
23	A23	5	5	5	2	4	5	26	4.33
24	A24	2	2	2	2	2	2	12	2.00
25	A25	5	5	5	5	5	5	30	5.00
26	A26	4	2	2	3	3	1	15	2.50
27	A27	3	4	4	5	5	4	25	4.17
28	A28	4	4	2	5	4	4	23	3.83
29	A29	5	4	3	3	4	3	22	3.67
30	A30	3	3	3	3	3	5	20	3.33
31	A31	5	4	3	5	5	4	26	4.33
32	A32	5	5	3	5	5	4	27	4.50
33	A33	4	5	5	5	5	5	29	4.83
34	A34	5	5	5	5	5	5	30	5.00
35	A35	2	5	5	4	4	5	25	4.17
36	A36	4	4	4	4	4	4	24	4.00
37	A37	2	2	2	2	2	2	12	2.00
38	A38	3	3	4	5	4	5	24	4.00
39	A39	3	3	3	3	3	3	18	3.00
40	A40	3	5	2	2	4	4	20	3.33
41	A41	3	4	2	5	4	4	22	3.67
42	A42	5	5	5	5	5	5	30	5.00
43	A43	2	2	2	2	2	2	12	2.00

44	A44	5	5	5	5	5	5	30	5.00
45	A45	3	5	3	5	5	5	26	4.33
46	A46	1	1	1	1	1	3	8	1.33
47	A47	2	5	4	3	2	4	20	3.33
48	A48	3	3	4	5	4	4	23	3.83
49	A49	3	3	3	3	3	3	18	3.00
50	A50	3	5	5	5	5	4	27	4.50
51	A51	4	4	4	4	4	4	24	4.00
Total		184	186	185	183	175	181	1094	182.3333
Rata Rata		3.61	3.65	3.63	3.59	3.43	3.55	21.451	3.575163

No	Kode	Budaya Organisasi														Total	Rata Rata
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14		
1	A01	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	55	3.93
2	A02	4	2	4	5	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	57	4.07
3	A03	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	2	3	3	3	57	4.07
4	A04	3	3	2	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5	50	3.57
5	A05	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	67	4.79
6	A06	5	2	3	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	55	3.93
7	A07	2	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	59	4.21
8	A08	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	43	3.07
9	A09	5	5	5	4	4	4	5	4	2	5	5	5	5	4	62	4.43
10	A10	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	66	4.71
11	A11	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	56	4.00
12	A12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	58	4.14
13	A13	3	4	1	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	60	4.29
14	A14	4	5	4	4	4	4	4	5	2	5	5	3	5	5	59	4.21
15	A15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	1.00
16	A16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
17	A17	5	5	4	4	2	3	5	5	5	5	5	3	5	2	58	4.14
18	A18	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	51	3.64
19	A19	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	3	5	5	58	4.14
20	A20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	69	4.93

21	A21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	1.00
22	A22	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	61	4.36
23	A23	3	4	5	5	4	5	4	4	2	5	5	5	4	4	59	4.21
24	A24	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	58	4.14
25	A25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5.00
26	A26	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	4.21
27	A27	2	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	54	3.86
28	A28	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	52	3.71
29	A29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	69	4.93
30	A30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	54	3.86
31	A31	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	66	4.71
32	A32	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	65	4.64
33	A33	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	68	4.86
34	A34	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	69	4.93
35	A35	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	67	4.79
36	A36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
37	A37	4	4	5	5	5	5	3	3	1	3	3	3	3	3	50	3.57
38	A38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3.00
39	A39	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	67	4.79
40	A40	4	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	64	4.57
41	A41	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	65	4.64
42	A42	3	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	61	4.36
43	A43	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1	3	5	5	61	4.36
44	A44	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	68	4.86
45	A45	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	1	4	5	60	4.29
46	A46	2	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	44	3.14
47	A47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	2.00
48	A48	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	1	4	61	4.36
49	A49	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	69	4.93
50	A50	3	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	1	3	53	3.79

5 1	A5 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.0 0
Total		19 7	21 1	21 6	22 3	21 0	20 9	19 9	21 2	20 1	209	209	196	204	204	29 00	207 .14
Rata Rata		3. 9	4. 1	4. 2	4. 4	4. 1	4. 1	3. 9	4. 2	3. 9	4.1	4.1	3.8 4	4	4	56. 86	4.0 6

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Nia Rahmadhani
NPM : 1805160256
Tempat dan tanggal lahir : Medan, 02 Januari 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl.Medan Utara Gg. Abadi No 73
Anak Ke : 2 dari 3 bersaudara

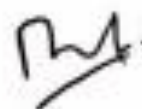
Nama Orang Tua

Nama Ayah : Ibrani
Nama Ibu : Elidawati
Alamat : Jl.Medan Utara Gg. Abadi No 73

Pendidikan Formal

1. SDN 064977 Tamat 2012
2. SMPN 35 Medan Tamat 2015
3. SMA Dharmawangsa Tamat 2018
4. Tahun 2018- 2022, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, September 2022



NIA RAHMADHANI



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari Jum'at, 10 Juni 2022 menerangkan bahwa:

Nama : Nia Rahmadhani
N.P.M. : 1805160256
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 2 Januari 2000
Alamat Rumah : Jalan Abadi no 73 D Medan
JudulProposal : Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai DPRD Sumut

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Nel Ariyanty SE.,MM*

Medan, Jum'at, 10 Juni 2022

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris


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


Pembimbing


Nel Ariyanty SE., MM

Bendahara


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

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


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



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jum'at, 10 Juni 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menarangkan bahwa :



Nama : Nia Rahmadhani
N.P.M. : 1805160256
Tempat / Tgl. Lahir : Medan, 2 Januari 2004
Alamat Rumah : Jalan Abadi no 73 D Medan
Judul Proposal : Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai DPRD Sumut

Disetujui / tidak disetujui (*)

Item	Komentar
Judul	OK
Bab I	
Bab II	Revisi dan Peluang
Bab III	
Lainnya	Guna Medula
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jum'at, 10 Juni 2022

TIM SEMINAR

Ketua

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

 Nel Ariyanty SE.,MM

Sekretaris

 Assoc. Prof. Dr. Fufrizen, SE., M.Si.
Pembimbing

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



BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : Nia Rahmadhani
N.P.M : 1805160256
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Nel Arianty, SE.,MM
Judul Penelitian : Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai DPRS SUMUT)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab I	- Batasan Masalah diperjelas - Rumusan Masalah	1/4-2022	
Bab II	- Kerangka Konseptual - masukkan revisi; dosen UMSU	17/4-2022	
Bab III	- Teknik analisis	5/5-2022	
Daftar Pustaka	- pata; mendelay	26/5-2022	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	ACC untuk seminar proposal	6/6-2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, 6 Juni 2022
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Nel Arianty, SE., MM)

Scanned with CamScanner



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

Jl. Imam Bonjol No. 5 Telp. (061) 4575001 - 4538333 Fax. (061) 4522270
Medan Kode Pos 20112
Email : Humas.dprdsulut@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 1993 /18/Sekr

Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa/i tersebut di bawah ini dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yaitu :

Nama : Nia Ramadhani
NPM : 1805160256
Semester : VIII (delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai DPRD Provinsi Sumatera Utara).

Telah selesai melaksanakan Riset di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara Jl. Imam Bonjol No. 5 Medan.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 10 Agustus 2022

a.n SEKRETARIS DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA
PILKASUBBAG TATA USAHA DAN KEPEGAWAIAN





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

Jl. Imam Bonjol No. 5 Telp. (061) 4575001 - 4538333 Fax. (061) 4522270
Medan Kode Pos 20112
Email : Humas.dprdsulut@gmail.com

Medan, 01 April 2022

Nomor : 634-a /18/Sekt
Lampiran : -
Perihal : Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di-

Medan.

Berdasarkan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 816/IL3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 05 April 2022 Perihal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini memberikan Izin kepada Mahasiswa/i yang tersebut di bawah ini :

Nama : Nia Ramadhani
NPM : 1805160256
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

Untuk Melaksanakan Riset dalam rangka pengumpulan data untuk Penyusunan Skripsi dengan judul " Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai DPRD Sumut) " di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Mematuhi peraturan yang berlaku di Sekretariat DPRD-SU
2. Mengenakan pakaian yang sopan serta selalu menjaga ketertiban di lingkungan DPRD Provinsi Sumatera Utara
3. Melapor Kepada Kepala Bagian Umum Cq. Kasubag Tata Usaha dan Kepegawaian apabila telah selesai melaksanakan Riset.

Demikian disampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n. SEKRETARIS DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA
KASUBAG TATA USAHA DAN KEPEGAWAIAN



SETI
MUTINI
PENATA TK. I
NIP. 19640312 198509 2 001



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

Jalan Kapten Mochtar Boin No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623303, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: um@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 816 / TGS / ILJ-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 05 April 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Nia Ramadhani
N P M : 1805160256
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai DPRD Sumut)

Dosen Pembimbing : Nel Arianty,SE.,MSi.

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 Duluarsa tanggal : 05 April 2023
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 04 Ramadhan 1443 H
05 April 2022 M



Dekan

NEL ARIANTY, SE., MM., MSI.

Terbuanan :
1. Peringgal





UMSU
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

MARJIS PENDORONG TUGAS PENELITIAN & PENGEMBANGAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terletak Di Jalan Denai, Kecamatan Kuyubasan, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Nomor Telp. 061-422480-4224907 Fax. 061-4625474 - 4621003
Fasilitas Administrasi: Jalan Mukhtar Sani No. 3 Medan 20138 Telp. 061) 422480 - 4224907 Fax. 061) 4625474 - 4621003
<http://lek.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [@umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

Nomor : 2104/IL3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. :-
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 23 Dzulhijjah 1443 H
22 Juli 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Sekretariat DPRD Sumut
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 : Nia Ramadhani
N P M : 1805160256
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai DPRD Sumut)

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. Peringgal





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

Jalan Kapten Muhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: 1202012@umsu.ac.id

Nomor : 816 /IL3-AU/UMSU-05/F / 2022
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 04 Ramadhan 1443 H
05 April 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Sekretariat DPRD Sumut
Jln. Imam Bonjol No.5 Medan
Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami mohon 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 di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Nia Ramadhani
Npm : 1805160256
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai DPRD Sumut)

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., MSI.

Tembusan :
1. Peringgal





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

Jalan Kapten Muhtar Sibar No. 3 Medan 20136 Telp. (061) 8623501, Fax. (061) 8625434
Website: <http://www.umhsu.ac.id> Email: umhsu@umhsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 816 / TGS / H.B-AU / UMSU-05 / F / 2022

Bismillahirrahmanirrahim

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

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 05 April 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Nia Hamadhani
N P M : 1805160256
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai DPRD Sumut)

Dosen Pembimbing : Nel Arianty, SE., 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 Duluarsa tanggal : 05 April 2023
4. Revisi Judul.....

Bismillahirrahmanirrahim



Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 04 Ramadhan 1443 H
05 April 2022 M



Dekan

Nel Arianty, SE., M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal





PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

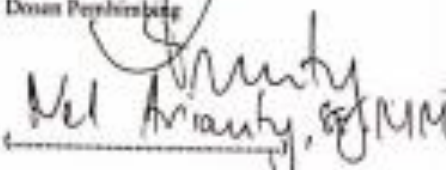
Nomor Agenda: 2080/III.SKR/MAK/FEB/UMSU/21/1/2022

Nama Mahasiswa : Nio Rahmadhari
 NPM : 1805160256
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Tanggal Pengajuan Judul : 21/1/2022
 Nama Dosen Pembimbing¹⁾ : Nel Arianty, SE., MM *21/1/2022*

Judul Disetujui²⁾ : Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai OPRO Sumut)

Disahkan oleh:
 Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, 23 - 2 - 2022
 Dosen Pembimbing

 Nel Arianty, SE., MM

¹⁾ Dosen Tetap Program Studi
²⁾ Disetujui Dosen Pembimbing
 Setelah dilakukan oleh Panitia Diseminasi Penelitian dan dipublikasikan ke dalam laman "Liputan Penelitian Judul Skripsi"



PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2020/IDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/1/2022

Medan, 21/1/2022

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

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nia Rahmadhani
NPM : 1805160256
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : Setiap perusahaan menginginkan agar karyawan mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan produktifitas dalam bekerja, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja sesuai aturan dan produktifitas yang dimaksud agar sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya, tapi tidak semua perusahaan berhasil dalam melaksanakan hal tersebut.

Rencana Judul :
1. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai
2. Analisis Tingkat Kepuasan Pelanggan Terhadap Pelanggan Produk Indihome
3. Pengaruh Public Speaking Sales Force Terhadap Minat Pembeli Produk Indihome

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Telekomunikasi, Tbk

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Permohon

(Nia Rahmadhani)