

**PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* DAN REMUNERASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI
OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA II BULU CINA-DELI SERDANG**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : DIMAS RIVALDO
NPM : 1905160140
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 25 Juli 2023, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seferusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : DIMAS RIVALDO
NPM : 1905160140
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II BULU CINA DELI SERDANG

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

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

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

DEDEK KURNIAWAN GULTOM, S.E., M.Si.

Pembimbing

M. TAUFIK LESMANA, S.P., M.M.

Ketua

Sekretaris

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

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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

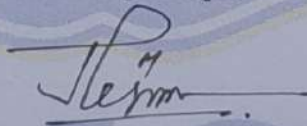
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : Dimas Rivaldo
NPM : 1905160140
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh *Work Engagement* dan *Remunerasi*
Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh
Kepuasan Kerja Pada PTPN II Kebun Bulu Cina

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2023

Pembimbing Skripsi



M. Taufik Lesmana S.P., M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi



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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Asst. Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

MSU
Cerdas | Terpercaya

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Dimas Rivaldo
NPM : 1905160140
Dosen Pembimbing : M. Taufik Lesmana S.P., M.M
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Work Engagement* Dan *Remunerasi* Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PTPN II Kebun Bulu Cina

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1			
BAB 2			
BAB 3	-Perbaiki jadwal & rencana penelitian	03/07/23	J.P.
BAB 4	-Perbaiki Deskripsi Variabel penelitian -Perbaiki Hasil Model Structural PLS	02/07/23	J.P.
BAB 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Skripsi	10/07/23	J.P.

Diketahui :
Ketua Program Studi

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

Medan, Juli 2023
Diketahui / Disetujui:
Dosen Pembimbing

(M. Taufik Lesmana S.P., M.M)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Dimas Rivaldo
NPM : 1905160140
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh *Work Engagement* Dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PTPN. II Bulu Cina
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan Bahwa :

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha 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 tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut didepan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan 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/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.



Medan, Maret 2023
Pembuat pernyataan

Dimas Rivaldo
Dimas Rivaldo

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi pada saat pengajuan judul.
- Fotocopy surat pernyataan dilampirkan di Proposal dan Skripsi.

ASBTRAK

PENGARUH WORK ENGAGEMENT DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA II BULU CINA-DELI SERDANG

Oleh:

Dimas Rivaldo

Program Studi Manajemen

Email : dimasrivaldo44@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh work engagement dan remunerasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II Bulu Cina-Deli Serdang baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan yang digunakan pada saat menganalisa penelitian ini yaitu Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS). Adapun hasil penelitian menunjukkan : (1) Tidak ada pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN 2 Kebun Bulu Cina; (2) Ada pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN 2 Kebun Bulu Cina; (3) Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN 2 Kebun Bulu Cina; (4) Ada pengaruh Work Engagement terhadap Kepuasan Kerja pada PTPN 2 Kebun Bulu Cina; (5) Ada pengaruh Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja PTPN 2 Kebun Bulu Cina; (6) Ada pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan kpeuasan kerja sebagai variabel intervening pada PTPN 2 Kebun Bulu Cina; (7) Ada pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PTPN 2 Kebun Bulu Cina.

Kata Kunci: Work Engagement, Remunerasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

**THE EFFECT OF WORK ENGAGEMENT AND REMUNERATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY SATISFACTION
WORK AT PT PERKEBUNAN NUSANTARA II
FEATHER CINA-DELI SERDANG**

By:

Dimas Rivaldo

Management Study Program

Email : dimarivaldo44@gmail.com

This study aims to determine and analyze the effect of work engagement and remuneration on employee performance which is mediated by job satisfaction at PT. Perkebunan Nusantara II Bulu cina-Deli Serdang either directly or indirectly. This study uses a quantitative approach. The approach used when analyzing this research is Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS). The results of the study show: (1) There is no effect of Work Engagement on Employee Performance at PTPN 2 Kebun Bulu Cina; (2) There is an effect of remuneration on employee performance at PTPN 2 Kebun Bulu Cina; (3) There is an effect of Job Satisfaction on Employee Performance of PTPN 2 Kebun Bulu Cina; (4) There is an effect of Work Engagement on Job Satisfaction at PTPN 2 Kebun Bulu Cina; (5) There is an effect of Remuneration on Job Satisfaction of PTPN 2 Kebun Bulu Cina; (6) There is an effect of Work Engagement on Employee Performance job satisfaction as an intervening variable at PTPN 2 Kebun Bulu Cina; (7) There is an effect of Remuneration on Employee Performance with Job Satisfaction as an intervening variable at PTPN 2 Kebun Bulu Cina.

Keywords: Work Engagement, Remuneration, Job Satisfaction, Performance

KATA PENGANTAR



Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Adapun skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Work Engagement Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Bulu Cina”**. Dalam menyelesaikan skripsi ini mulai dari proses awal sampai proses akhir penyelesaian, penulis telah banyak menerima bantuan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik

dan tepat waktu. Oleh karena itu, saya ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Terima Kasih yang istimewa untuk kedua orang tua saya bapak Sulakso dan ibu Pariyem yang telah memberikan semangat dan motivasi dengan penuh cinta kepada saya selama saya melakukan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc Prof Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak M. Taufik Lesmana, S.P.,M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Kepada teman teman saya Yunanda Aditia, Irwan Darmansyah, dll yang telah turut membantu penulis dari mulai penyusunan Proposal Penelitian sampai skripsi.
10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
11. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini belum sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang berguna dan membangun untuk kelengkapan laporan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca demikemajuan perkembangan ilmu pendidikan di masa-masa yang akan datang

Wassalamualaikum, Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Juni 2023

Penulis

Dimas Rivaldo

NPM :1905160140

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Perumusan Masalah... ..	6
1.4 Batasan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
2.1 Uraian Teori.....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.2 Kepuasan Kerja	14
2.1.3 Work Engagement	19
2.1.4 Remunerasi	26
2.2 Kerangka Konseptual	35
2.2.1 Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja	35
2.2.2 Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	38
2.2.4 Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Kepuasan Kerja	40
2.2.5 Pengaruh Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja	41

2.2.6	Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja Menjadi Variabel Intervening	43
2.2.7	Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja Menjadi Variabel Intervening	44
2.3	Hipotesis	47
BAB III	METODE PENELITIAN	48
3.1	Jenis Penelitian	48
3.2	Definisi Operasional	48
3.2.1	Kinerja Karyawan (Y)	48
3.2.2	Kepuasan Kerja (Z)	49
3.2.3	Work Engagement (X1)	50
3.2.4	Remunerasi (X2)	51
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	52
3.3.1	Tempat Penelitian	52
3.3.2	Waktu Penelitian.....	52
3.4	Populasi Dan Sampel	53
3.4.1	Populasi	53
3.4.2	Sampel	54
3.5	Teknik Pengumpulan Data	55
3.6	Teknik Analisis Data	56
3.6.1	Analisis Outer Model.....	60
3.6.2	Analisis Iner Model.....	60
3.6.3	Uji Validitas	61
3.6.4	Uji Reliabilitas	62
3.6.5	Uji Hipotesis	62

BAB 4 HASIL PENELITIAN.....	65
4.1 Hasil Penelitian	65
4.2 Analisis Data	74
4.2.1 Analisis Outer Model.....	76
4.2.2 Analisis Iner Model	80
4.2.3 Pengujian Hipotesis	82
4.3 Pembahasan.....	88
BAB 5 PENUTUP.....	99
5.1. Kesimpulan.....	99
5.2. Saran.....	100
5.3. Keterbatasan.....	100
DAFTAR PUSTAKA	102

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator-indikator Kinerja	49
Tabel 3.2 Indikator-indikator Kepuasan Kerja	50
Tabel 3.3 Indikator-indikator Work Engagement.....	51
Tabel 3.4 Indikator-indikator Remunerasi.....	52
Tabel 3.5 Rencana Pelaksanaan Penelitian	53
Tabel 3.6 Data Karyawan PTPN II Kebun Bulu Cina.....	54
Tabel 3.7 Skala Likert.....	56
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	66
Tabel 4.4. Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	67
Tabel 4.5 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Work Engagement	69
Tabel 4.6 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Remunerasi	71
Tabel 4.7 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	73
Tabel 4.8 Hasil Outer Loading	77
Tabel 4.9 Hasil Cronbach's Alpha	78
Tabel 4.10 Hasil Composite Reliability	79
Tabel 4.11. Hasil Pengujian Average Variance Extracted.....	79
Tabel 4.12. Hasil Uji R-Square	80

Tabel 4.13. Hasil F-Square	81
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)	83
Tabel 4.15 Hasil Pengaruh Tidak Langsung	86
Tabel 4.16 Hasil Pengaruh Total.....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hub. Work Engagement dengan Kinerja Karyawan.....	37
Gambar 2.2 Hub. Remunerasi dengan Kinerja Karyawan.....	38
Gambar 2.3 Hub. Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	39
Gambar 2.4 Hub. Work Engagement dengan Kepuasan Kerja.....	41
Gambar 2.5 Hub. Remunerasi dengan Kepuasan Kerja.....	42
Gambar 2.6 Hub. Work Engagement dengan Kinerja Karyawan, Kepuasan kerja sebagai pemediasi	44
Gambar 2.7 Hub. Remunerasi dengan Kinerja Karyawan, Kepuasan kerja Sebagai Pemediasi	46
Gambar 2.8 Kerangka Konseptual Penelitian.....	46
Gambar 4.1 Hasil Model Struktural PLS	78
Gambar 4.2. Hasil Path Analysis	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	106
Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian.....	112
Lampiran 3. Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y).....	118
Lampiran 4. Distribusi Jawaban Responden Work Engagement (X1).....	121
Lampiran 5. Distribusi Jawaban Responden Remunerasi (X2).....	125
Lampiran 6. Distribusi Jawaban Responden kepuasan Kerja (Z).....	129
Lampiran 7. Path Coefficients.....	133
Lampiran 8. Indirect Effects & Specific Indirect Effects.....	133
Lampiran 9. Total Effects.....	134
Lampiran 10. R-Square & F-Square.....	135
Lampiran 11. Construct Reliability & Validity, Discriminant validity.....	136

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Berangkat dari itu maka sangat pentinglah SDM dimaksud untuk diutamakan diperhatikan pengelolaannya dengan baik, baik untuk ketersediannya maupun kompetensinya/kemampuannya, (Sumarsono, 2018). Salah satu pendorong untuk mengukur kualitas dari Sumber Daya Manusia yaitu dilihat dari kinerjanya.

Menurut (Wibowo, 2017) kinerja merupakan sebuah proses pelaksanaan suatu pekerjaan dari apa saja yang dikerjakan sampai bagaimana cara mengerjakannya hingga hasil yang diperoleh dari proses tersebut. Dapat diketahui bahwa kinerja memiliki hubungan dengan hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dengan kualitas, kuantitas juga ketepatan waktu seorang karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya. Pengaruh peningkatan kinerja karyawan dapat diperoleh dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari lingkungan sekitar karyawan bekerja. Kinerja karyawan dapat meningkat ketika bekerja apabila karyawan sudah memahami bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya.

PTPN II Kebun Bulu Cina adalah perusahaan berjenis BUMN yang terletak di Desa Bulu Cina kecamatan Hamparan Perak, Kabupaten Deli Serdang, Prov. Sumatera Utara. Perusahaann sejenis ini membutuhkan keoptimalan pada sumber daya yang ada, salah satunya yaitu menyangkut kinerja dari Sumber Daya Manusia nya. Didalam perusahaan ini Kinerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan perusahaan dalam mengelola karyawannya. Pentingnya kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan dan pencapaian tujuan perusahaan, yaitu untuk menjadi perusahaan multi usaha yang berdaya saing tinggi dan berkompeten. Jika ingin menjadi instansi yang berkualitas maka lembaga ataun instansi diharapkan mampu memberikan kontribusi optimal dan kinerja yang prima.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu salah satunya faktor Psikologis. Konsep yang membahas sisi psikologis positif kaitannya manusia terhadap pekerjaannya, adalah engagement. Salah satu bentuk engagement adalah *work engagement* yang dimaknai sebagai keadaan mental yang positif, memuaskan dan berkaitan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan kekuatan, dedikasi dan pengabdian. Menurut (Schaufeli, W.B., & Bakker, 2015), pegawai yang memiliki *work engagement* yang lebih tinggi, akan cenderung lebih kreatif, lebih produktif dan mau untuk bekerja ekstra.

Sedangkan menurut (Schaufeli, W.B., & Bakker, 2015) mendeskripsikan *work engagement* sebagai pernyataan pikiran yang positif dan pemenuhan yang terkait dengan pekerjaan dan pengalaman yang menyenangkan bagi para karyawan. Keterikatan kerja (*Work Engagement*) merupakan sebuah konsep yang bisa mencerminkan bahwa seseorang individu memiliki semangat, fokus, dan juga

dedikasi yang kuat dalam bekerja. Tentunya konsep ini bisa mempengaruhi psikologis dari karyawan untuk bagaimana bisa meningkatkan kinerjanya, karena semakin tinggi keterikatan kerja (*Work Engagement*) maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Selain *Work Engagement* faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Remunerasi. Remunerasi merupakan bentuk perhatian perusahaan terhadap karyawannya hal ini berguna untuk memacu dari kinerja karyawan. Menurut (Surya, 2014) menyebutkan bahwasannya “Remunerasi memiliki makna seperti “sesuatu” yang diperoleh para pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah di berikannya kepada organisasi tempat berkerja. Remunerasi mempunyai makna lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua imbalan, baik yang berbentuk uang ataupun barang, baik yang diberikan secara langsung ataupun tidak langsung, dan baik yang bersifat rutin maupun tidak rutin, imbalan langsung terdiri dari tunjangan khusus, tunjangan jabatan, gaji atau upah, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi dan berbagai jenis bantuan yang terdiri atas fasilitas, kesehatan, santunan musibah, cuti, dana pensiun, gaji.

Menurut (Juariah, J., & Malwa, 2016) berpendapat bahwa kinerja sendiri tidak dapat tercapai secara optimal apabila remunerasi tidak diberikan secara proporsional. Untuk itu, Remunerasi diharapkan mampu meberikan motivasi dan dorongan bagi Karywan untuk lebih professional. Selain itu, kesesuaian remunerasi atau balas jasa ini akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini akan berdampak pada prestasi kerja karyawan yang dapat tercipta jika kinerja karywan tersebut dapat meningkat.

Setelah Karyawan memiliki Keterikatan kerja (*Work Engagement*) dan pemberian remunerasi oleh perusahaan yang mampu meningkatkan performa dalam bekerja dan menciptakan kinerja yang baik tentunya akan memunculkan Kepuasan didalam diri karyawan. Menurut (Hasibuan, 2017) Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan . Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaannya akan cenderung lebih puas dengan pekerjaannya begitupun pengaruhnya terhadap Remunerasi yang diberikan. Dalam hal ini Kepuasan menjadi perantara ataupun mediasi untuk mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Hasil wawancara Pada PT Perkebunan Nusantara II Kebun Bulu Cina, yang memiliki sekitar 53 orang karyawan dengan latar belakang yang berbeda-beda. Dalam Penelitian ini, Peneliti ingin fokus meneliti bagaimana faktor keterikatan kerja (*Work Engagement*) dan Remunerasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja menjadi mediasi di PTPN II Kebun Bulu Cina, alasan peneliti memilih Karyawan PTPN II Kebun Bulu Cina sebagai subjek penelitian ini karena banyak isu-isu perilaku dari karyawan yang kurang semangat dan tidak disiplin karyawan dalam bekerja. Hal ini ditandai dengan Kinerja karyawan yang kurang optimal ditandai dengan sikap karyawan yang terkadang tidak fokus dan kurang disiplin dalam berkerja, Tidak adanya kejelasan Peran atau ketidaksesuaian tugas dengan bidangnya sehingga sebgaiian karyawan kurang memahami pekerjaan yang diberikan dan kurang berkomitmen terhadap

pekerjaannya, Kondisi tempat kerja yang tidak nyaman sehingga menimbulkan kebosanan pada karyawan yang berujung pada penundaan pekerjaannya. Meskipun demikian ada sebagian karyawan yang bersemangat dalam menyiapkan dirinya menghadapi beban kerja yang dihadapinya, antusias dalam menyelesaikan pekerjaan, dan pada saat istirahat tampak ada karyawan yang masih berkutat dengan pekerjaan dan bersedia pulang larut malam atau dengan kata lain karyawan sulit untuk lepas dari pekerjaan yang sedang dihadapinya.

Selain masalah Ketetrikatan kerja (*Work Engagement*) yang terjadi di PT tersebut, fenomena lainnya yaitu mengenai remunerasi. Permasalahan remunerasi yaitu menyangkut tentang remunerasi yang diterima karyawan di PTPN II Kebun Bulu Cina. Berdasarkan wawancara yang didapat beberapa karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, karena perusahaan kurang memperhatikan remunerasi yang nominalnya tidak sesuai dengan beban kerja dan jarang diterima oleh karyawan. Maka dalam hal ini perusahaan kurang memperhatikan remunerasi yang diberikan kepada karyawannya, dan dampak yang ditimbulkan dari hal ini karyawan tidak mengalami peningkatan kinerja karena tidak memiliki kepuasan didalam diri.

Berdasarkan uraian diatas dan melihat pada permasalahan yang ada, maka dari itu peneliti ingin mengangkat judul penelitian yaitu “ **Pengaruh *Work Engagement* Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PTPN II Kebun Bulu Cina**”. Peneliti ingin melihat seberapa besar pengaruh *Work Engagement* dan Remunerasi terhadap kinerja karyawan melalui mediator Kepuasan Kerja.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka dapat ditarik identifikasi masalahnya terdapat indikasi rendahnya kinerja karyawan di PTPN II Kebun Bulu Cina yang terlihat dari hasil pengamatan dan wawancara. Berikut adalah indentifikasi penelitian ini :

1. Kinerja karyawan yang kurang optimal ditandai dengan sikap karyawan yang terkadang tidak fokus dan kurang disiplin dalam berkerja.
2. Tidak adanya kejelasan Peran atau ketidaksesuaian tugas dengan bidangnya sehingga Sebagiaian karyawan kurang memahami pekerjaan yang diberikan dan kurang berkomitmen terhadap pekerjaannya.
3. Kondisi tempat kerja yang tidak nyaman sehingga menimbulkan kebosanan pada karyawan yang berujung pada penundaan pekerjaannya.
4. Beberapa karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, karena perusahaan kurang memperhatikan remunerasi yang nominalnya tidak sesuai dengan beban kerja dan jarang diterima oleh karyawan.

Dalam hal ini menunjukan bahwa di PTPN II Kebun Bulu Cina terdapat rendahnya keterikatan kerja (*Work Engagement*) pada diri karyawan dan Sistem Remunerasi perusahaan yang tidak stabil yang berpotensi menurunkan kinerja karyawan dan menimbulkan ketidakpuasan dalam berkerja.

1.3 Perumusan Masalah

Sebelum peneliti menemukan pemecahan masalah, maka dari itu terlebih dahulu diadakan atau membuat rumusan masalah sebagai pedoman pada sebuah penelitian. Adapun rumusan masalah pada penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN II Kebun Bulu Cina. ?
2. Apakah Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PTPN II Kebun Bulu Cina . ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN II Kebun Bulu Cina.?
4. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN II Kebun Bulu Cina .?
5. Apakah Remunerasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN II Kebun Bulu Cina . ?
6. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja PTPN II Kebun Bulu Cina.?
7. Apakah Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja PTPN II Kebun Bulu Cina?

1.4 Batasan Masalah

Mengingat permasalahan yang ada di kantor PTPN II Kebun Bulu Cina cukup luas, dan supaya untuk memudahkan penulis untuk menjadi lebih terarah pada penelitian, maka penulis melakukan pembatasan masalah. Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu melihat hubungan work engagement dan remunerasi

dengan kinerja karyawan di PTPN II Kebun Bulu Cina dan kepuasan kerja sebagai pemediasi. dimana penelitian hanya difokuskan pada faktor kinerja yaitu faktor internal karyawan berupa keadaan psikologisnya yang di dalamnya termasuk keterikatan kerja (*work engagement*) dan pemberian bonus/remunerasi terhadap perusahaan.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu didasarkan untuk mengetahui kebenaran dan titik tuju dari suatu penelitian. Berdasarkan rumusan masalah yang ada, peneliti dapat menentukan tujuan. Berikut tujuan dari penelitian ini :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan .
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja karyawan .
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Engagement* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian mengenai pengaruh *work engagement* dan remunerasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja di PTPN II Kebun Bulu Cina diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan antara lain:

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori dan menambah referensi bagi ilmu manajemen, khususnya dibidang SDM tentang pengaruh *Work Engagement* dan Remunerasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan, referensi dan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan juga dapat membuat karyawan menjadi lebih terikat.

c. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan gambaran bagi peneliti dalam pengaruh *Work Engagement* dan Remunerasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja di PTPN II Kebun Bulu Cina.

d. Manfaat bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi pihak yang membutuhkan informasi mengenai pengaruh *Work Engagement* dan Remunerasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja telah menjadi terminologi atau konsep penting dalam berbagai pembahasan khususnya dalam mendorong keberhasilan organisasi dan sumber daya manusia. Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan kunci terhadap efektifitas keberhasilan organisasi. Organisasi yang efektif atau berhasil akan di topang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016).

(Prawirosentono, 2012) mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh oleh seseorang ataupun sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kekuasaan dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang bersangkutan tidak melanggar hukum, secara legal, dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup

efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Nursam, 2017). Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

(Mangkunegara, 2016) berpendapat bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

1) Kemampuan

Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan reality. Kemampuan reality merupakan penggabungan antara pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Misalnya karyawan bagian mesin harus mengetahui seluk beluk mesin atau otomotif begitu juga dengan karyawan di bagian keuangan harus mengetahui dan menguasai ilmu keuangan.

2) Motivasi

Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi di dalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk melakukan aktivitas guna memperoleh atau mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan dirinya secara terarah untuk mencapai

tujuan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Motivasi karyawan untuk bekerja biasanya terbentuk karena adanya alasan- alasan tertentu, misalnya untuk memperoleh gaji, hadiah, dan lain sebagainya.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Wibowo, 2017), Indikator kinerja atau performance indicators kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (performance measures), tetapi banyak pula yang membedakannya. Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Berikut ini adalah indikator-indikator dari kinerja :

1) Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian tujuan akan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan.

2) Standar

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

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan

balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau Sarana

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

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh Seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif biasanya diberikan agar menumbuhkan semangat dalam bekerja.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual. Menurut (Fathoni, 2015) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan. Menurut (Mangkunegara, 2016) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Sedangkan (Handoko, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut (Hasibuan, 2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral

kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa 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. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman.

2.1.2.2 Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan beberapa hal antara lain upah, bonus, kesempatan promosi, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Menurut pendapat (As'ad, 2012) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
- 2) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
- 3) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain lain.

- 4) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Sedangkan menurut pendapat (As'ad, 2012) tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

- 1) Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.

- 2) Keamanan kerja.

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.

- 3) Gaji.

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya.

- 4) Manajemen kerja.

Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

- 5) Kondisi kerja.

Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.

- 6) Pengawasan (Supervisi).

Bagi Karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

7) Faktor intrinsik dari pekerjaan.

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

8) Komunikasi.

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.

9) Aspek sosial dalam pekerjaan.

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja

10) Fasilitas.

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.2.3 Manfaat Kepuasan Kerja

(Luthans, 2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap :

1) Kinerja

Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerjanya akan meningkat. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja akan

memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi dan berprestasi. Ada beberapa variabel moderating yang menghubungkan antara kinerja dengan kepuasan kerja, salah satunya adalah penghargaan. Jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya, dan puas, ia akan menghasilkan kinerja yang lebih besar.

2) Pergantian Karyawan

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah, karena karyawan merasa nyaman untuk terus bekerja pada perusahaan tersebut. Berbeda apabila terdapat ketidakpuasan kerja, karyawan merasa tidak nyaman, tertekan dan hasilnya karyawan tidak mapu bekerja dengan baik dan akibatnya pergantian karyawan akan tinggi.

2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) Kepuasan Kerja memiliki beberapa indikator, adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan dan kriteria pekerjaan yang dilakukan seseorang karyawan 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.

Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Rekan Kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.3 Work Engagement

2.1.3.1 Pengertian Work Engagement

Work Engagement merupakan suatu konsep atau perasaan yang dimiliki oleh karyawan tentang bagaimana karyawan tersebut menyikapi pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang memiliki rasa engagement dirinya atau dengan kata lain karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan selalu merasa senang dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Menurut (Rakhim, 2020) *Work engagement* diartikan sebagai sebagai suatu keadaan positif, keadaan pikiran yang selalu terhubung dengan pekerjaan, dan pemenuhan diri yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi dan absorpsi.

Terdapat beberapa definisi yang berbeda yang dikemukakan oleh para ahli dalam menjelaskan tentang *work engagement*. Menurut (Wellins, R. & Concelman, 2015) *work engagement* adalah kekuatan yang dapat memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan.

Sementara itu (Schaufeli, W.B., & Bakker, 2015) mendefinisikan *work-engagement* sebagai sesuatu yang bersifat positif yang berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaan yang meliputi pikiran mengenai hubungan antara pekerja atau karyawan dengan pekerjaannya, yang ditandai dengan semangat (*vigor*) dan dedikasi (*dedication*) serta penghayatan (*absorption*) dalam pekerjaan. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi mereka akan menyalurkan seluruh pikiran dan tenaga yang dimiliki terhadap pekerjaan mereka serta lebih bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan uraian dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan suatu kondisi dimana karyawan memiliki rasa terikat pada pekerjaan mereka yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) serta penghayatan (*absorption*) dalam pekerjaan mereka yang melibatkan proses kognitif serta psikis dan dapat mempengaruhi kinerja serta produktivitas karyawan dalam bekerja. Dalam penelitian ini peneliti mengacu pada teori (Schaufeli, W.B., & Bakker, 2015), hal tersebut dikarenakan teori ini berkesinambungan dengan aspek-aspek dari *work engagement* yang digunakan untuk menjadi acuan dalam menjelaskan konsep mengenai *work engagement* ini serta digunakan sebagai acuan dalam pembuatan alat ukur.

2.1.3.2 Indikator Work Engagement

Menurut (Schaufeli, W.B., & Bakker, 2015) terdapat tiga indikator dalam *work engagement*, yaitu sebagai berikut:

a. *Vigor* (Semangat)

Semangat atau *vigor* merupakan sesuatu yang ditandai dengan tingginya semangat dan ketahanan mental yang dimiliki oleh karyawan

ketika bekerja, keinginan untuk berusaha dalam pekerjaan serta ketekunan karyawan dalam menghadapi kesulitan. Berdasarkan aspek ini, karyawan yang memiliki *work engagement* akan menunjukkan perilaku seperti bersemangat dalam bekerja, antusias, tidak menghiraukan lingkungan sekitar, dan dapat menyelesaikan pekerjaannya sampai tuntas dengan tepat waktu.

b. *Dedication* (Dedikasi)

Dedication merupakan kondisi dimana karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka yang ditandai dengan munculnya perasaan penting serta antusiasme yang tinggi. Selain itu, mereka juga menganggap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan inspirasi, tantangan serta kebanggaan dalam diri mereka. Berdasarkan aspek ini, karyawan yang memiliki *work engagement* akan menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangatlah penting dan menginspirasi dirinya sehingga kemudian memunculkan perasaan bangga dalam dirinya serta akan melakukan yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya.

c. *Absorption* (Penghayatan)

Absorption atau penghayatan merupakan suatu keadaan dimana karyawan merasa sepenuhnya terkonsentrasi, bahagia serta merasa asyik dalam pekerjaan mereka sehingga mereka sering kali merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan mereka dan merasa seakan-akan waktu cepat berlalu ketika bekerja. Berdasarkan aspek ini karyawan yang memiliki *work engagement* akan menunjukkan perilaku bahwa dirinya sulit dilepaskan dengan pekerjaannya, sehingga dirinya merasa waktu

begitu cepat berlalu. Selain itu, karyawan tersebut juga akan lebih serius dalam bekerja.

Menurut (Kahn, 2014) *work engagement* meliputi tiga aspek, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Physically Engage*. *Physically Engage* merupakan suatu bentuk keterikatan secara fisik antara karyawan dan pekerjaannya yang ditandai dengan adanya aktivitas fisik dalam bekerja. Misalnya seperti menjahit, packing, atau pekerjaan lain yang melibatkan aktivitas fisik karyawan.
- 2) *Emotionally Engage*. *Emotionally engage* merupakan suatu bentuk keterikatan secara emosional antara karyawan dan pekerjaannya yang berhubungan dengan orang lain dalam lingkungan pekerjaannya. Misalnya seperti, terjalinnya hubungan interpersonal antara sesama rekan kerja dalam suatu team.
- 3) *Cognitively Engage*. *Cognitively engage* merupakan suatu bentuk keterikatan cara kognitif antara karyawan dan pekerjaannya yang meliputi pikiran-pikiran yang berhubungan dengan pekerjaannya. Misalnya seperti, meeting dengan sesama rekan kerja atau atasan, pemecahan masalah, atau pengambilan keputusan dalam bekerja.

2.1.3.3 Ciri-Ciri Work Engagement

Karyawan dikatakan memiliki work engagement yang tinggi apabila karyawan tersebut bekerja dengan baik, berkomitmen terhadap tujuannya, dan menggunakan berbagai kemampuan yang dimiliki agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, memastikan pekerjaannya benar-benar tuntas dan sesuai, dan selalu merasa puas dan tidak terbebani dengan pekerjaannya.

Menurut (Federman, 2014) ciri-ciri karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi adalah sebagai berikut:

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

2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Work Engagement

Menurut (Schaufeli, W.B., & Bakker, 2015), terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Job Resources* (sumber daya pekerjaan)

Work engagement dapat dipengaruhi oleh job Resources atau sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu.

Job Resources juga mengacu pada aspek fisik, aspek sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang memungkinkan karyawan dapat mengurangi tuntutan pekerjaan yang menguras secara fisik maupun psikologis (*psychological cost*), memungkinkan untuk mencapai suatu

tujuan kerja serta menstimulasi karyawan dalam pertumbuhan, pembelajaran serta perkembangan secara personal.

Job resources memainkan peran sebagai motivator internal karena sifatnya yang mempercepat pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan karyawan atau motivator eksternal karena mereka sangat berguna untuk mencapai tujuan perusahaan. *Job resources* juga dapat memainkan peran motivasi ekstrinsik, karena lingkungan kerja yang kaya sumber daya mendorong keinginan untuk mendedikasikan usaha dan kemampuan seseorang dalam mengerjakan suatu tugas.

Job resources terdiri dari tiga level, yaitu:

- a) Level Organisasi. Level organisasi mengacu pada kesesuaian fasilitas-fasilitas fisik yang disediakan oleh organisasi misalnya seperti gaji, kesempatan belajar, pengembangan organisasi serta kesediaan informasi yang tersedia dalam organisasi.
 - b) Level Interpersonal. Level interpersonal mengacu pada komunikasi serta hubungan yang terjalin baik antara sesama rekan kerja maupun atasan serta iklim kelompok yang positif.
 - c) Level Tugas. Level Tugas mengacu pada keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, jenis pekerjaan serta pemahaman peran dalam lingkungan kerja.
- 2) *Personal Resources* (sumber daya pribadi)

Personal Resource merupakan sumber daya pribadi yang dimiliki oleh karyawan yang mengacu pada evaluasi diri secara positif yang mengacu pada kemampuan seorang individu atau karyawan dalam

mengontrol dan mempengaruhi keberhasilan lingkungan mereka. Evaluasi diri yang positif tersebut dapat memprediksi penetapan tujuan, motivasi, kinerja, kepuasan hidup dan kepuasan kerja, ambisi karier dan hasil lain yang diharapkan.

Personal resources adalah sebuah evaluasi diri yang bersifat positif dan berhubungan dengan keteguhan dan menunjuk kepada perasaan bahwa seseorang memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengontrol dan memberikan dampak kepada lingkungan mereka dengan sukses. Semakin tinggi *personal resources* yang dimiliki seseorang, semakin positif seseorang melihat dirinya dan semakin tinggi pula kecocokan diri terhadap suatu tujuan yang dialaminya. Individu dengan kecocokan tersebut akan termotivasi secara intrinsik untuk mencapai sebuah tujuan sehingga pada akhirnya akan memicu kinerja dan kepuasan yang semakin tinggi pula.

Pekerja dengan *work engagement* memiliki *personal resources* termasuk optimism, *self-efficacy*, penghargaan diri, dan ketahanan diri, yang membantu mereka untuk mengendalikan dan memberi dampak terhadap lingkungan mereka dengan sukses, dan untuk mencapai kesuksesan karir. Karyawan yang engaged akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya karena memiliki skor *extraversion* dan *conscientiousness* yang lebih tinggi serta memiliki skor *neuroticism* yang lebih rendah.

2.1.4 Remunerasi

2.1.4.1 Pengertian Remunerasi

Istilah remunerasi sering digunakan dalam dunia kerja. Istilah ini terkait dengan tambahan imbalan yang diterima karyawan sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan. Perusahaan memberikan remunerasi untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan mewujudkan visi misi organisasinya. Remunerasi pun diberikan untuk menarik karyawan yang cakap, berpengalaman, serta memotivasi karyawan untuk bekerja dengan efektif dan berkualitas.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan remunerasi sebagai uang yang diberikan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilakukan atau imbalan. Sementara itu, (Hasibuan, 2017) yang dikutip dalam jurnal Universitas Pancabudi, menyebut remunerasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sementara itu Menurut (Nitisemito, 2018) Remunerasi adalah imbalan kerja atau balas jasa yang didapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, atau pensiun. Remunerasi bagi Pegawai/karyawan berartimbangal kerja diluar gaji yang dikaitkan dengan system penilaian kinerja. Artinya remunerasi diberikan atas imbalan atas hasil kinerja karyawan. Menurut (Sopiah, 2010) Remunerasi diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan remunerasi

sendiri, karyawan akan dituntut untuk mengoptimalkan kinerjanya karena jumlah remunerasi yang diterima akan sebanding dengan kinerja yang dilakukan, atau dengan kata lain harus memenuhi target tertentu.

Dari beberapa definisi Remunerasi di atas dapat disimpulkan, Remunerasi ialah imbalan atas hasil dari kinerja yang diterima oleh karyawan dari perusahaan dengan tujuan agar mampu mensejahterakan kehidupan karyawan sehingga timbul semangat, gairah, dan motivasi dalam bekerja sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat dicapai.

2.1.4.2 Tujuan Remunerasi

Menurut (Dessler, 2015) Remunerasi diberikan dengan suatu tujuan tertentu. Berikut sejumlah tujuan pemberian Remunerasi :

1) Meningkatkan produktivitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Pemberian remunerasi merupakan suatu upaya menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Adanya pemberian remunerasi akan mendorong tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Selain itu, remunerasi dapat memelihara tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang baik agar tidak berpindah ke perusahaan lain.

2) Menciptakan persaingan yang positif

Adanya sistem remunerasi akan menciptakan persaingan positif antar pekerja dalam perusahaan. Melalui sistem remunerasi, dapat diketahui pekerja yang memang konsisten dalam berkontribusi dan pekerja yang mencari aman.

3) Meningkatkan kesejahteraan SDM

Sudah jelas dengan remunerasi, kesejahteraan SDM dapat menjadi lebih baik, karena tidak dimungkiri bahwa orang bekerja untuk mendapatkan imbalan sehingga semakin tinggi imbalan tentu akan meningkatkan kesejahteraan pekerja tersebut.

4) Memotivasi karyawan untuk terus mengembangkan diri

Menyambung dari persaingan positif, remunerasi penting untuk memotivasi tenaga kerja agar terus mengembangkan dirinya. Dengan adanya persaingan yang sehat, pekerja akan terus terpacu untuk memperbaiki diri dan kinerja yang berujung pada peningkatan kapabilitas pekerja.

5) Menciptakan keuntungan perusahaan

Dengan meningkatnya kesejahteraan tenaga kerja diharapkan akan berdampak pada peningkatan produktivitas dalam bekerja. Dengan adanya peningkatan produktivitas tersebut, otomatis keuntungan perusahaan semakin meningkat. Secara tidak langsung, pemberian remunerasi akan menghasilkan keuntungan atau pendapatan yang besar bagi perusahaan atau bisnis melalui pemanfaatan modal yang seefektif mungkin.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Remunerasi

Menurut (Notoatmodjo, 2013) terdapat berbagai macam faktor yang memengaruhi besaran remunerasi yang diterima oleh seorang karyawan. Berikut di antara faktor-faktor tersebut.

1. Standar perusahaan

Setiap perusahaan memiliki standar yang berbeda dalam memberikan remunerasi kepada karyawannya. Biasanya, standar ini berbanding lurus dengan kapasitas dari perusahaan tersebut atau dari pendapatan perusahaan tersebut. Semakin besar pendapatan perusahaan, maka semakin tinggi standar remunerasinya.

2. Kesesuaian hasil dan kontribusi

Ini menjadi hal yang penting, kebutuhan perusahaan bertemu dengan hasil kerja dari pegawainya. Artinya, semakin baik hasil dan semakin banyak kontribusi seorang karyawan turut memengaruhi remunerasinya.

3. Kemampuan dan prestasi tertentu

Ini yang membedakan karyawan yang diakui dan yang belum, biasanya dengan kemampuan tertentu seorang karyawan memiliki nilai tambah di mata perusahaan sehingga nilai tambah tersebut memberi peningkatan remunerasinya. Sama halnya dengan prestasi.

4. Golongan pekerja

Untuk perusahaan yang sudah mapan, biasanya terdapat tingkatan golongan pekerja yang menunjukkan seberapa besar kontribusi dari pekerja tersebut, baik dari sisi lamanya menjadi karyawan maupun

kemampuan yang dimiliki. Penggolongan ini biasa dilakukan pada ASN, BUMN, dan korporasi besar.

2.1.4.4 Komponen Remunerasi

Komponen remunerasi dapat dikelompokkan menjadi komponen “langsung” (direct) dan komponen “tidak langsung” (indirect). Kedua komponen tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Komponen Remunerasi Langsung

Komponen remunerasi langsung adalah semua komponen remunerasi yang diterima secara langsung oleh karyawan, baik secara periodik atau setiap selesai melaksanakan pekerjaan. Komponen kompensasi yang masuk dalam kelompok “langsung” adalah :

- a) Gaji/Upah Dasar (seringkali disebut Gaji Pokok)
- b) Tunjangan Tunai yang diberikan sebagai “suplemen” untuk upah/gaji pokok, diberikan secara rutin, yang besarnya tetap (fixed) ataupun tidak tetap.
- c) Tunjangan Hari Raya Keagamaan.
- d) Insentif yang dikaitkan dengan “output” atau hasil kerja organisasi.
- e) Bonus yang diberikan setiap tahun atau tiap 6 (enam) bulan yang dikaitkan dengan kinerja individu atau/dan kinerja perusahaan.
- f) Pemberian catu (“in kind” / “in-natura”), seperti makan, fasilitas rumah, transport, dan sebagainya yang dinikmati terus menerus/rutin/periodik.

2) Komponen Remunerasi Tidak Langsung

Komponen remunerasi yang masuk dalam kelompok tidak langsung adalah semua pengeluaran perusahaan untuk pekerja yang tidak secara langsung diterima atau dinikmati pekerja. Pegawai hanya menerima manfaat dari biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan bila kondisi (syarat) yang ditetapkan terjadi, misalnya jatuh sakit, mendapat kecelakaan atau meninggal. Dapat juga terjadi bahwa pengeluaran atau kenikmatan tersebut akan diterima pekerja setelah pensiun atau mengundurkan diri, bila pegawai menjalani cuti, pegawai atau anggota keluarganya meninggal dunia, dan sebagainya. Komponen Kompensasi Tidak Langsung yang biasa dibayarkan oleh perusahaan di Indonesia antara lain adalah:

- a) Upah/Gaji yang tetap diberikan selama pegawai menjalani cuti, libur nasional dan izin yang resmi (ditetapkan dalam UU/PP.
- b) Pemeliharaan kesehatan sendiri dan keluarga.
- c) Bantuan dan santunan untuk musibah.
- d) Premi Jamsostek yang dibayar perusahaan.
- e) Iuran dana pensiun yang dibayar perusahaan.
- f) Bantuan untuk biaya pendidikan cumacuma, dan lain-lain.

2.1.4.5 Strategi Remunerasi

Tujuan sistem balas jasa secara umum adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi sumberdaya manusia berkualitas, untuk itu manajemen sumberdaya manusia perlu mempertimbangkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia. Jika terdapat kelebihan penawaran tenaga kerja maka tingkat imbalan yang diberikan relative

rendah. Sebaliknya jika terdapat kelebihan permintaan maka tingkat imbalan relative tinggi. Pencapaian tujuan memotivasi sumberdaya manusia tergantung pada dasar sistem balas jasanya. Untuk sistem balas jasa berdasarkan kinerja dan kompetensi yang dimotivasi masingmasing adalah peningkatan kinerja dan peningkatan keterampilan/keahlian sumber daya manusia. Sedangkan sistem balas jasa berdasarkan waktu dan senioritas dan berat ringannya pekerjaan lebih kepada pemberian penghargaan daripada memotivasi.

Manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan enam prinsip dalam merancang balas jasa, sebagai berikut:

- 1) Keseimbangan kepuasan pihak-pihak yang berkepentingan.
- 2) Kesederhanaan sistem balas jasa sehingga mudah untuk dimengerti dan diterapkan.
- 3) Keadilan baik internal maupun eksternal.
- 4) Keserasian dengan misi, tujuan dan strategi perusahaan.
- 5) Fleksibilitas sehingga modifikasi-modifikasi atau penyempurnaan penyempurnaan yang diperlukan dapat tetap dilakukan.

Sementara proses perancangan sistem balas jasa mengikuti lima tahap,yaitu:

- 1) Tahap pertama: penentuan tujuan sistem bals jasa. Tujuan yang dimaksud tidak dapat ditetapkan begitu saja melainkan harus didahului oleh suatu pengkajian misi, tujuan, strategi dan budaya perusahaan.

- 2) Tahap kedua: penentuan dasar dan kriteria pemberian imbalan serta tingkat pentingnya kriteria dan banyaknya tingkatan perkriteria. Terdapat lima alternatif dasar pemberian imbalan yang dapat dikombinasikan masing-masing dasar membawa konsekuensi kriteria yang berbeda-beda, sistem nbalas jasa atas dasar kinerja, atas dasar kompetensi, atas dasar senioritas, atas dasar berat ringannya pekerjaan atas dasar waktu kerja.
- 3) Tahap ketiga: melakukan survei pasar. Untuk mengetahui tingkat penawaran dan permintaan sumberdaya manusia sehingga dapat diperkirakan tingkat imbalan yang kompetitif secara eksternal.
- 4) Tahap keempat: menetapkan besarnya total balas jasa maksimum yang bergantung pada kuatnya motivasi yang diinginkan.
- 5) Tahap kelima: menyusun petunjuk pelaksanaan sistem balas jasa untuk penerapan sistem yang telah dirancang.

2.1.4.6 Indikator Remunerasi

Menurut (Antonio, 2017) ada beberapa indikator dari pemberian remunerasi yaitu sebagai berikut :

1. Gaji

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan pengusaha kepada karyawan atas tenaga, pikiran yang telah disumbangkan dalam rangka memajukan atau mewujudkan tujuan perusahaan. Gaji sifatnya tetap dan diberikan dalam jumlah yang pasti selama masih ada hubungan kerja, maka gaji dapat diterima oleh

karyawan yang berstatus karyawan tetap berdasarkan perhitungan bulanan.

2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan atas prestasi kerjanya yang mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan. Insentif hanya dapat diberikan kepada pekerja apabila ia bisa menghasilkan produk melebihi standar yang telah ditetapkan.

3. Benefit

Hal – hal yang termasuk dalam kategori benefit adalah service (pelayanan) dan ketersediaan fasilitas – fasilitas. Berbeda dengan insentif, benefit lebih merupakan imbalan tidak langsung atau tambahan baik dalam bentuk uang maupun non finansial yang diberikan pengusaha kepada karyawan. Contoh – contoh benefit adalah: uang makan, uang transport, uang pengobatan dan uang hadiah pernikahan. Sementara contoh – contoh service (pelayanan) adalah: poliklinik, dokter spesialis, bantuan hukum, asuransi kredit rumah dan antar jemput.

4. Bonus dan Komisi

Bonus adalah imbalan yang diterima karyawan dari pengusaha atas pencapaian kinerja yang melampaui hasil atau waktu yang ditetapkan. Dalam praktiknya, pemberian bonus dapat berupa uang cash, naik haji, umroh, tour dalam/luar negeri, gaji bulan ke 13 atau 14 dan kredit atau pinjaman lunak.

5. Tunjangan

Suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja

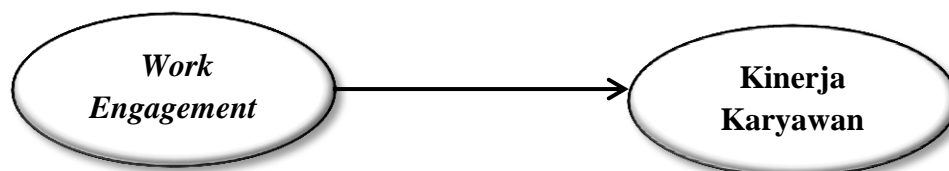
Work engagement merupakan suatu pola pikir positif pegawai terhadap pekerjaan berdasarkan semangat, dedikasi dan fokus terhadap pekerjaan yang diberikan ditempat kerja. Seorang karyawan dapat dikatakan *work engagement* ketika seorang karyawan sudah mampu menjadikan pekerjaannya sebagai prioritas untuk diri dan pribadinya selain untuk organisasi. Selain itu peneliti mendefinisikan *work engagement* sifat pribadi karyawan yang bangga telah menjadi bagian dari suatu organisasi sehingga mampu bekerja sesuai dengan jobdesk yang diberikan.

Work Engagement merupakan suatu konsep atau perasaan yang dimiliki oleh karyawan tentang bagaimana karyawan tersebut menyikapi pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang memiliki rasa *engagement* dirinya atau dengan kata lain karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan selalu merasa senang dan bersemangat dalam melakukan perjaannya.

Kinerja karyawan adalah suatu hal yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan dalam hal kualitas, kuantitas, ketepatan, kehadiran dan kemampuan karyawan dalam bekerja sama. Peneliti mendefinisikan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan erat dengan kinerja organisasi dimana

penilaian seorang pegawai dapat dilihat berdasarkan hasil kerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan untuk mendukung tujuan organisasi tersebut. Peneliti berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi individu terhadap pencapaian kerja yang telah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai juga berpengaruh terhadap kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja, dimana ternyata motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja suatu pegawai.

Dalam penelitian (Jufrizen & Erika, 2021), Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, work engagement berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan melalui motivasi kerja dan keterikatan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan. Dari uraian dan penjelasan diatas bentuk kerangka konseptual adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Hubungan *Work Engagement* dengan Kinerja karyawan

2.2.2 Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan

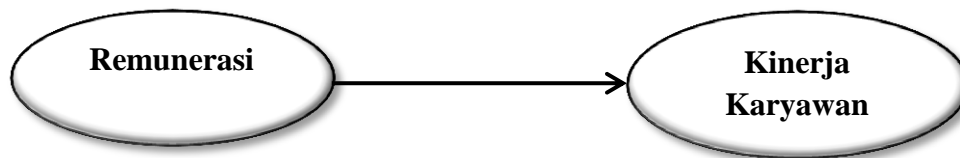
Remunerasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Remunerasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja pegawai/karyawan karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan Remunerasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk karyawan. Remunerasi yang diberikan perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan positif kepada karyawan.

Selain itu, menurut sistem remunerasi diharapkan dapat menciptakan persaingan positif antara masing-masing Karyawan, akan sangat terlihat Karyawan yang benar-benar rajin, Karyawan yang mengikuti arus saja, Karyawan yang pemalas, Karyawan yang rajin belajar, atau yang tidak rajin belajar dan seterusnya, sehingga akan terpacu suasana yang semangat untuk membangun dan mengembangkan diri.

hubungan Remunerasi terhadap kinerja karyawan sangat lah berpengaruh satu sama lain, Remunerasi diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan.. semakin perusahaan memperhatikan remunerasi, maka akan mendorong kinerja baik dari karyawan dan sebaliknya, jika perusahaan tidak memperhatikan remunerasi, maka akan berakibat pada merosotnya tingkat kinerja dari karyawan.

Dalam penelitian (M. Taufik Lesmana & Syahriani, 2022), Hasil penelitian secara parsial membuktikan bahwa kepemimpinan, remunerasi, dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian secara

simultan kepemimpinan, remunerasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.



Gambar 2.2 : Hubungan Remunerasi dengan Kinerja Karyawan

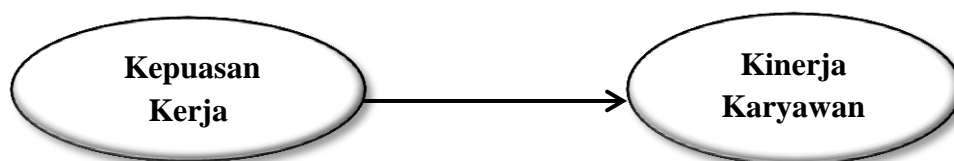
2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2017, p. 202). Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll.

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mampu bekerja dengan baik tanpa adanya beban atau tekanan. Bekerja menjadi hal yang menyenangkan. Karyawan yang merasa puas baik dengan lingkungan kerja, sikap atasan maupun dengan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, akan berusaha bekerja dengan maksimal dan meningkatkan kinerjanya serta berusaha untuk berprestasi.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan pengaruh yang nyata kepada para karyawan yaitu diantaranya munculnya semangat dan disiplin kerja.

Dalam Penelitian (Indra Syahputra & Jufrizen, 2019), Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diklat, promosi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan diklat, promosi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

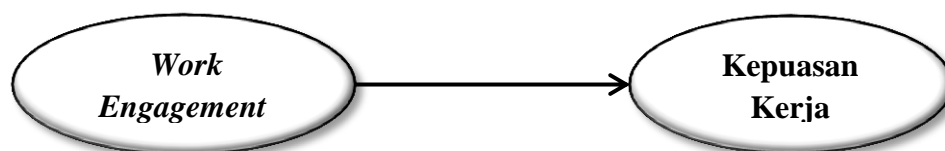
2.2.4 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja

Work engagement merupakan keadaan mental seseorang terkait dengan pekerjaan yang positif yang ditandai dengan semangat yang tinggi dalam pekerjaan, dedikasi mengacu pada identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang mencakup perasaan antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan serta perasaan bahwa waktu berlalu begitu cepat saat bekerja. Upaya perusahaan agar karyawan tetap optimal dalam bekerja salah satunya dengan cara meningkatkan *work engagement*, sehingga pentingnya dilakukan penelitian mengenai *work engagement* agar dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional dari seseorang terhadap pekerjaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang seberapa baik pekerjaan memberikan hal yang di nilai penting melalui pemikiran, perasaan, pendapat dan perilaku. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi cenderung rajin masuk kerja hal ini karena individu merasa senang terhadap pekerjaan dan juga akan memberikan kontribusi positif terhadap organisasi serta kualitas kerja yang baik (Effendi, S. A., & Romas, 2014).

Hubungan antara *Work Engagement* dan Kepuasan Kerja ini sangat erat, Ketika karyawan memiliki keterikatan kerja dalam diri, maka apapun pekerjaan yang diberikan akan dapat diselesaikan dengan baik, ketika karyawan mampu dalam mengerjakan pekerjaannya tentunya akan muncul suatu kepuasan dalam bekerja. Karyawan akan terus konsisten dalam bekerja dan selalu merasa senang atau tidak terbebani dalam bekerja dan tentunya hal ini sangat membawa pengaruh yang baik bagi perusahaan atas kontribusi positif dari karyawan.

(Cahyati & Qomariyah, 2019), Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa terdapat pengaruh antara *work engagement* terhadap kepuasan kerja pada pelayanan kefarmasian. Dari penjelasan diatas dapat dibentuk kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.4 : Hubungan *Work Engagement* dengan Kepuasan Kerja

2.2.5 Pengaruh Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja

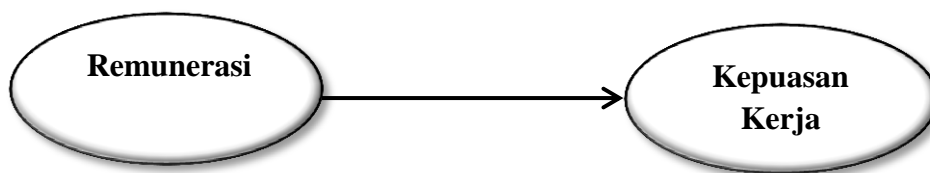
Remunerasi sendiri merupakan imbalan atau yang diberikan oleh perusahaan untuk tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Remunerasi diharapkan dapat memberikan dorongan dan motivasi bagi karyawan untuk terus bekerja dengan tekun. Selain memotivasi, remunerasi juga memiliki peran yang sangat penting, karena mampu menciptakan kepuasan dalam diri.

Dalam praktiknya remunerasi diberikan kepada pegawai sebab atas dasar adanya hubungan kerja, dimana ketika suatu pekerjaan telah diselesaikan maka remunerasi dapat diterima. Secara umum banyak sekali pendapat yang menilai bahwa remunerasi memiliki kesamaan dengan kompensasi. Akan tetapi yang perlu dipahami bahwa didalam remunerasi tidak mengenal adanya balasan yang berupa non-finansial sehingga letak perbedaan dengan konsep kompensasi pada hal itu (Roberia, 2009).

Kepuasan kerja disini sebagai hasil yang dirasakan oleh karyawan ketika karyawan menerima sebuah remunerasi dari perusahaan. Kepuasan kerja menjadi stimulant penting bagi karyawan untuk dapat menikmati dan meningkatkan kualitas kerjanya, sehingga organisasi dapat menerima hasil yang positif dari kinerja karyawan. Kepuasan atas remunerasi yang diberikan akan selalu menjadi pendorong karyawan dalam semangat bekerja. Beberapa dari peneliti banyak menyimpulkan bahwa remunerasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan.

Salah satu peneliti yaitu (Surahman, 2019) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Remunerasi dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan keselamatan

kerja terhadap kepuasan kerja sipir Lapas Narkotika Bayur Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 106 sipir penjara ASN yang dipilih dengan menggunakan teknik simple random sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala remunerasi, keselamatan kerja dan kepuasan kerja. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software Amos versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja. Sehingga dari penjelasan diatas dapat dibentuk kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.5 : Hubungan Remunerasi dengan Kepuasan Kerja

2.2.6 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja Menjadi Variabel Intervening

Keterikatan karyawan dengan pekerjaannya atau yang disebut juga dengan work engagement adalah keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual (Lockwood, 2007). pekerja yang engaged menunjukkan antusiasme, hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan untuk organisasi yang mempekerjakan pekerjanya. Karyawan yang engaged akan menikmati pekerjaan yang dilakukan dan berkeinginan untuk memberikan segala bantuan yang karyawan mampu untuk dapat mensukseskan organisasi dimana karyawan bekerja. Karyawan yang engaged juga mempunyai level energi yang tinggi dengan secara antusias

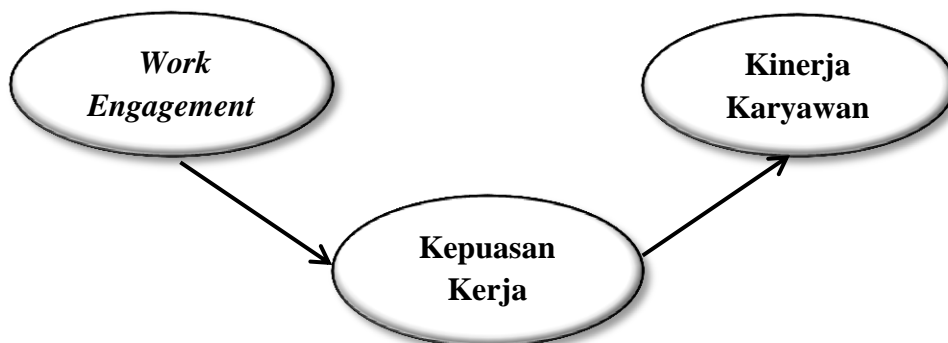
terlibat dalam pekerjaannya serta berusaha melakukan yang terbaik yang bisa pekerja lakukan.

Kepuasan kerja saat ini menjadi sesuatu yang mahal, karena sulit diperoleh. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; sebagai perbedaan antara banyaknya timbal balik yang diterima pekerja dengan banyaknya timbal balik yang diyakini seharusnya diterima pekerja. Penelitian-penelitian terdahulu menjelaskan dan menemukan bahwa hubungan-hubungan mentoring kerja berkorelasi dengan hasil-hasil kerja positif, kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja sering menjadi jembatan penghubung bagaimana engagement karyawan.

Hubungan antar variabel yaitu *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai pemediasi yaitu Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya akan menunjukan kinerja yang baik dan kepuasan yang dirasakan karyawan menjadi pendorong semakin baiknya kinerja dari karyawan. Dari beberapa hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

(Sayekti, 2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Work Life Balance Dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Antam Tbk Kantor Pusat”. Mengenai hubungan antara *Work Engagement* hasil penelitian ini menunjukan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian dapat dijadikan dasar untuk meningkatkan dan memelihara work life balance, *work engagement*, kepuasan kerja, dan kinerja

karyawan. Dari penjelasan diatas dapat dibentuk kerangka berpikir sebagai berikut:



Gamabar 2.6 Hubungan *Work Engagement* dengan Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja menjadi pemediasi

2.2.7 Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja Menjadi Variabel Intervening

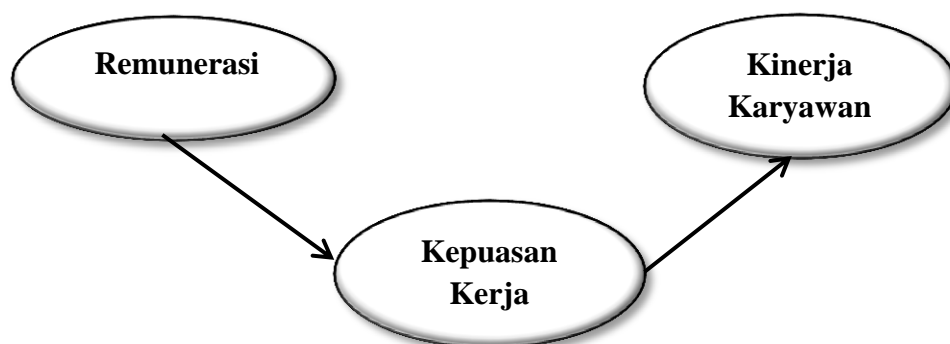
Remunerasi sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besarnya Remunerasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya Remunerasi dapat mempengaruhi kinerja, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila Remunerasi diberikan secara tepat dan benar, maka para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan tujuan organisasi. Akan tetapi bila Remunerasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan justru akan menurun (Notoatmodjo, 2013).

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja (Badriyah, 2015). Sedangkan ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas

pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi (Sinambela, 2018).

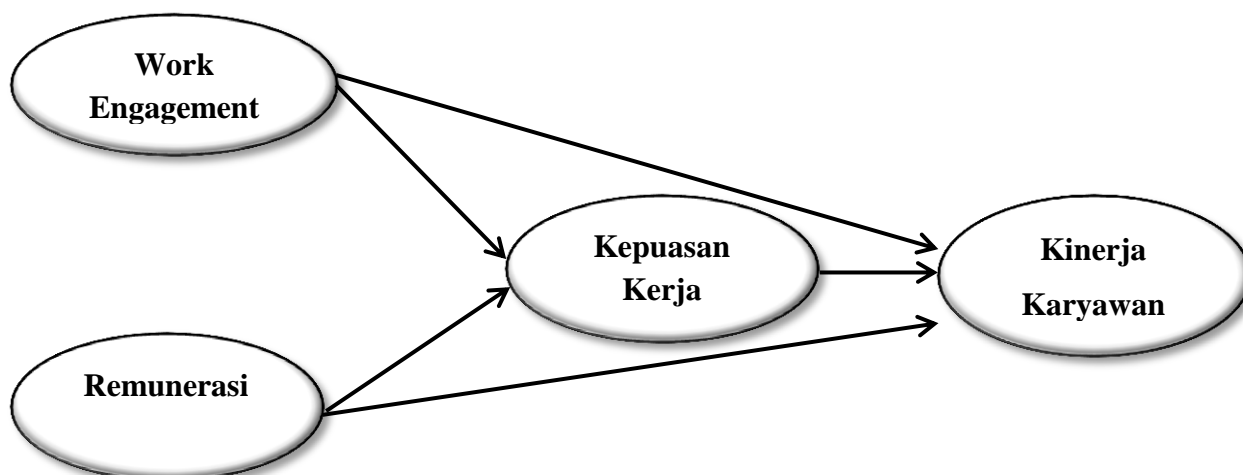
Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, Ketika Remunerasi diperhatikan dan diberikan secara layak kepada karyawan maka akan munculnya kepuasan didalam diri karyawan setelah merasa puas, karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik bagi organisasi. Beberapa peneliti meneliti tentang pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan kepuasan kerja sebagai mediasi. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui seberapa berpengaruh remunerasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediasi.

(Rusli, 2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Politeknik Negeri Malang”. Hasil Penelitian ini menunjukkan 1) Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi remunerasi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Politeknik Negeri Malang. 2) Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan motivasi akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja Politeknik Mengeri Malang. 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan pegawai atas remunerasi yang diperoleh berdampak terhadap kinerja pegawai yang meningkat. 4) Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara remunerasi dan kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari pengaruh kedua variable, sehingga tidak hanya berpengaruh langsung ke kepuasan kerja tetapi juga berpengaruh tidak langsung ke kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dari uraian diatas dapat dibentuk kerangka konseptual sebagai berikut :



Gamabar 2.6 Hubungan Remunerasi dengan Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja menjadi pemediasi

Paradigma Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian-uraian dalam kerangka konseptual, maka peneliti dapat memberikan beberapa hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

H1 : *Work Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN II Kebun Bulu Cina

H2 : Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN II Kebun Bulu Cina

- H3** : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN II Kebun Bulu Cina
- H4** : *Work Engagement* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PTPN II Kebun Bulu Cina
- H5** : Remunerasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PTPN II Kebun Bulu Cina
- H6** : *Work Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PTPN II Kebun Bulu Cina.
- H7** : Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PTPN II Kebun Bulu Cina.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian kuantitatif meneliti hubungan antar variabel dengan menguji teori dan menggunakan proses data-data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian terutama mengenai apa yang sudah diteliti (Kasiram, 2008). Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara langsung kepada responden yang telah ditentukan.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan 3 jenis variabel yaitu variabel independen, variabel intervening dan variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat beberapa definisi variabel antara lain :

3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Prawirosentono (2008), mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh oleh seseorang ataupun sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kekuasaan dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang bersangkutan

tidak melanggar hukum, secara legal, dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Kinerja Karyawan dapat juga didefinisikan sebagai hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Adapun indikator- indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

Tabel 3.1. Indikator kinerja

No	Variabel	Indikator
1	Kinerja (X1)	Tujuan
2		Standart
3		Umpan Balik
4		Alat atau Sarana
5		Kompetensi
6		Motif
7		Peluang

Sumber : (Wibowo, 2017)

3.2.1 Kepuasan Kerja (Z)

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. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik

Menurut (Hasibuan, 2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Dari definisi tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat timbul ketika ada sesuatu yang mempengaruhinya dan efeknya dapat dirasakan dalam ruang lingkup apa saja. Adapun indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2. Indikator Kepuasan Kerja

No	Variabel	Indikator
1	Kepuasan Kerja (Z)	Pekerjaan
2		Remunerasi (Upah)
3		Promosi
4		Rekan Kerja

Sumber : (Afandi, 2018)

3.2.2 Work Engagement (X1)

Work Engagement merupakan suatu konsep atau perasaan yang dimiliki oleh karyawan tentang bagaimana karyawan tersebut menyikapi pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang memiliki rasa engagement dirinya atau dengan kata lain karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan selalu merasa senang dan bersemangat dalam melakukan perjaannya. Adapun indikator-indikator dari *work engagement* yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.3. Indikator *Work Engagement*

No	Variabel	Indikator
1	<i>Work Engagement</i> (X1)	<i>Vigor</i> (Kemampuan)
2		<i>Dedication</i> (Dedikasi)
3		<i>Absortion</i> (Fokus)

Sumber : I Gede Dhika Widarnandana (2019)

3.2.3 Remunerasi (X2)

Remunerasi ialah imbalan atas hasil dari kinerja yang diterima oleh karyawan dari perusahaan dengan tujuan agar mampu mensejahterakan kehidupan karyawan sehingga timbul semangat, gairah, dan motivasi dalam bekerja sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat dicapai. Remunerasi diharapkan dapat memberikan dorongan dan motivasi bagi karyawan untuk terus bekerja dengan tekun. Selain memotivasi, remunerasi juga memiliki peran yang sangat penting, karena mampu menciptakan kepuasan dalam diri.

Sementara itu Menurut (Surya, 2014) Remunerasi adalah imbalan kerja atau balas jasa yang didapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, atau pensiun. Remunerasi bagi Pegawai/karyawan berartimbangan kerja diluar gaji yang dikaitkan dengan system penilaian kinerja. Dengan begitu remunerasi dinilai dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Adapun indikator dari remunerasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4. Indikator Remunerasi

No	Variabel	Indikator
1	Remunerasi (X2)	Gaji
2		Bonus & Komisi
3		Intensif
4		Benefit
5		Tunjangan

Sumber : (Antonio, 2017)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat di mana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara 2 Kebun Bulu Cina, Desa Bulu Cina, Kec. Hampan Perak, Kab. Deli Serdang, Prov. Sumatera Utara. Alasan peneliti memilih lokasi tersebut yaitu peneliti tertarik dengan keadaan lokasi kantor, selain benuansa kolonial perusahaan tersebut perusahaan tersebut juga jarang banyak diketahui oleh banyak orang, sehingga peneliti tertarik untuk memperkenalkan perusahaan ini kepada banyak orang.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan dimulai dengan pengajuan judul pada bulan Desember 2022, kemudian memulai menyusun proposal pada bulan Januari sampai dengan Februari 2023, dan untuk penyelesaian akhir (skripsi)

di bulan juli 2023. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat di liat pada tabel berikut :

Tabel 3.5 Rencana Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Desember 2022				Januari 2023				Februari 2023				Maret 2023				Juni 2023				Juli 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Permohonan Judul			■	■																				
2	Pra Riset					■																			
3	Penyusunan Proposal						■	■	■	■	■														
4	Bimbingan Proposal										■	■	■												
5	Seminar Proposal													■											
6	Penyusunan Skripsi																■	■							
7	Bimbingan Skripsi																		■	■					
8	Revisi																				■				
9	Sidang Meja Hijau																							■	

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Keberadaan populasi dan sampel memiliki peranan yang sangat penting di dalam suatu penelitian. Hal ini dikarenakan populasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk dapat ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tidak termasuk pimpinan perusahaan yang terdapat pada PTPN II Kebun

Bulu Cina sebanyak 53 orang. Berikut ini data populasi karyawan kantor unit PTPN II Kebun Bulu Cina :

Tabel 3.6. Rincian Data Jumlah Karyawan Tetap PTPN II Kebun Bulu Cina

No	Unit/Bagian	Jumlah
1	Krani Umum	1
2	Krani Finec	1
3	Krani I Kebun Bulu Cina	1
4	Krani Teknik	2
5	Krani Keuangan	1
6	Krani SDM	1
7	Krani Serkertariat	1
8	Krani Tanaman (Tebu)	1
9	Krani Pemeliharaan	1
10	Krani DP	5
11	Krani Gudang	1
12	Petugas Agama	2
13	Danru	2
14	Pengamat DP I	4
15	Pengamat DP II	3
16	Pengamat DP III	4
17	Pengamat DP IV	4
18	Pengamat DP V	3
19	Pengamat DP VI	5
20	Pengamat EWS Ry A	1
21	Karyawan MBT	8
22	Tukang Sipil	1
23	Pelayan Kantor	1
	TOTAL POPULASI	53

Sumber : Data Krani SDM PTPN II Kebun Bulu Cina (2023).

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability dengan teknik purposive sampling. Manfaat dari pengambilan sampel yaitu Menghemat biaya, tenaga, dan waktu peneliti. Meneliti menggunakan sampel akan sangat

meringankan tugas peneliti karena tidak harus harus meneliti keseluruhan populasi cukup dengan beberapa sampel yang terpilih. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh, seluruh anggota populasi dijadikan menjadi sampel sebanyak 53 orang pegawai PTPN II Kebun Bulu Cina.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan bahan nyata yang digunakan dalam penelitian. Teknik ini perlu langkah yang strategis dan sistematis guna mendapatkan data valid dan sesuai dengan kenyataan. Adapun beberapa teknik yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data pada penelitian ini yaitu :

1. Wawancara (*interview*), merupakan proses di mana peneliti melontarkan sejumlah pertanyaan untuk dijawab oleh pihak yang memang dituju oleh peneliti agar mau menerangkan sejumlah informasi yang akan digunakan sebagai data dalam penelitian ini.
2. Daftar pertanyaan (angket/kuesioner), merupakan proses pembuatan daftar pertanyaan yang akan diberikan kepada para Karyawan pada kantor PTPN II Kebun Bulu Cina. dengan berbentuk angket dan memakai skala Likert (Cheklist). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.7. Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan uji Analisa outer model pada SEM PLS.

3.6 Teknik Analisis Data

Pendekatan yang digunakan pada saat menganalisa penelitian ini yaitu Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) dengan menggunakan software SMART PLS. Alasan menggunakan program ini karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap 4 (empat) variabel. Pembentukan variabel laten dalam penelitian ini kesemuanya bersifat reflektif, yang berarti keempat variabel laten mempengaruhi indikator.

PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian proposisi. PLS juga dapat digunakan untuk pemodelan

struktural dengan indikator bersifat reflektif ataupun formatif (Sumertajaya, 2008). Variabel dalam penelitian ini bersifat laten karena memerlukan indikator atau pernyataan-pernyataan untuk menjelaskannya serta sampelnya yang tidak terlalu besar sehingga alat analisis yang cocok adalah dengan menggunakan PLS.

PLS dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten, PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif dan ukuran sampel tidak terlalu besar. Menurut (Ghozali, 2018) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Ketiga adalah berkaitan dengan mean dan lokasi parameter (nilai konstan regresi) untuk indikator dan variabel laten Dalam analisis dengan menggunakan PLS ada beberapa hal yang dilakukan yaitu:

- a) Evaluasi Model Pengukuran (outer model atau measurement model).

Dalam mengevaluasi model pengukuran SEM-PLS dilakukan dengan bantuan program Smart PLS. Evaluasi model pengukuran pada SEM-PLS perlu dilakukan dua pengujian, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Pada uji validitas dapat dilakukan dengan melihat *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikatornya. Untuk mengetahui penilaian dari *discriminant validity* dilakukan dengan cara membandingkan nilai *square root of average variance extracted (SR of AVE)* dengan cross

loading dari indikatornya. Jika nilai *square root of average variance extracted (SR of AVE)* konstruk lebih besar dari nilai cross loading maka dapat dikatakan memiliki discriminant validity yang baik. Tiga kriteria yang digunakan Pradnyani dalam penelitiannya dalam menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/componen score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.7 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam (Ghozali, 2018) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup memadai. Discriminant validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain untuk menilai discriminant validity adalah membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Ghozali, 2018). Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0.5 (Fornell dan Larcker, 1981 dalam (Ghozali, 2018)

b) Menilai *Inner Model* atau *Structural Model*

Setelah uji validitas dan reliabilitas kemudian membentuk model pengukuran, maka selanjutnya adalah menganalisis pengaruh antar variabel laten yang disebut model struktural (*inner model*). Evaluasi terhadap inner model dapat dilakukan dengan melihat besarnya R² (Rsquare). Semakin besar nilai R² maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen. Dengan bantuan program R maka didapatkan pengaruh langsung (*direct effect*) dari variabel eksogen tertentu terhadap variabel endogen. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2018).

c) Mengkonstruksi diagram jalur

d) Estimasi

Nilai estimasi koefisien jalur antara konstruk harus memiliki nilai yang signifikan. Signifikansi hubungan dapat diperoleh dengan prosedur *Bootstrapping*. Nilai yang dihasilkan berupa nilai T statistik yang kemudian dibandingkan dengan t tabel. Apabila nilai t statistik > t tabel maka nilai estimasi koefisien jalur tersebut signifikan

e) *Goodness of Fit*

Seperti disebutkan sebelumnya, evaluasi model SEM-PLS pada model pengukuran (*outer model*) dievaluasi dengan melihat validitas dan reabilitas. Jika model pengukuran valid dan reliabel maka dapat dilakukan tahap selanjutnya yaitu evaluasi model struktural. Jika tidak, maka harus kembali mengkonstruksi diagram jalur. Sedangkan evaluasi *goodness of fit* model struktural diukur dengan melihat nilai koefisien parameter dan melihat nilai R² yang diperoleh pada setiap variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Goodness of fit* dalam PLS dibagi atas dua bagian yaitu sebagai berikut:

3.6.1 Analisis *Outer model*

Analisis model outer dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan layak (valid dan reliabel). Ada Analisis model ini menentukan hubungan antara variabel laten dan indikatornya. Analisis model eksternal dapat dilihat dari beberapa indikator:

(Wiyono, 2013) menyatakan kriteria penilaian yang digunakan dalam menilai indikator adalah:

- a) *Convergent validity* nilai loading factor 0.5 sampai 0.6.
- b) *Discriminant validity* nilai korelasi *cross loading* dengan variable latennya harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap variable laten yang lain.
- c) Nilai AVE harus di atas 0.5
- d) Nilai *composite reliability* yang baik apabila memiliki nilai ≥ 0.7 .

3.6.2 Analisis *Inner Model*

Analisis model internal juga sering disebut sebagai (hubungan intrinsik, model struktural dan teori entitas), yang menggambarkan hubungan Antara variabel laten berdasarkan teori substantif. Analisis Model internal dapat dievaluasi dengan menggunakan R-squared pada struktur dependensi, Uji Q-square Stone-Geisser untuk prediksi dan uji-t serta signifikansinya koefisien parameter jalur struktural. Dalam evaluator model internal (Kuadrat Terkecil Parsial) PLS pertama-tama melihat R-kuadrat untuk masing-masing variabel laten dependen.

Kemudian dalam penafsirnya sama dengan penjelasan tentang regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai Pengaruh beberapa variabel laten independen terhadap variabel laten dependen apakah ada efek substantif. Selain melihat nilai R-kuadrat, model PLS (Partial Least Squares) juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-squared relevansi prediktif model konstruktif. Q mengukur baik atau buruk pengamatan dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-squared lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model memiliki nilai prediksi Korelasi, sementara nilai Q-kuadrat kurang dari 0 (nol), menunjukkan bahwa model tidak memiliki korelasi prediktif.

3.6.3 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. (Ghozali, 2018) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Tujuan dilakukan uji validitas yaitu untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang

digunakan sebagai instrument penelitian. Dasar pengambilan keputusannya yaitu apabila koefisien korelasi yang dihasilkan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka kuesioner dapat dikatakan valid sebagai instrumen penelitian.

3.6.4 Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji cronbach's alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai cronbach's alpha > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai cronbach's alpha < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3.6.5 Uji Hipotesis .

Sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda. Pengaruh masing-masing variabel akan dilihat

dari hasil uji t. Sebelum dilakukan uji t akan diuji terlebih dahulu fit model dengan uji F dan koefisien determinasi dengan adjusted R². Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen. Model *goodness of fit* bertujuan untuk mengetahui apakah perumusan model sudah tepat atau fit. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F test. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada pengujian inner model yaitu:

1. t statistik.

Apabila koefisien t statistik menunjukkan koefisien yang lebih besar dari t tabel, hasil ini menggambarkan variabel tersebut signifikan, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna variabel laten terhadap variabel laten lainnya. Variabel eksogen dinyatakan signifikan pada variabel endogen apabila hasil t statistik lebih besar dari t tabel.

2. *Path coefficients*.

Nilai *path coefficients* menunjukkan koefisien hubungan antara variabel laten dengan variabel laten lainnya.

3. Pengaruh Langsung (direct effect)

Direct effects adalah pengaruh langsung dari sebuah konstruk atau variabel latent exogen terhadap variabel latent endogen. Seperti dalam model path dalam tutorial ini, yaitu misalnya :

- 1) Pengaruh langsung X1 terhadap Y
- 2) Pengaruh langsung X2 terhadap Y
- 3) Pengaruh langsung X1 terhadap Z
- 4) Pengaruh langsung X2 terhadap Z

5) Pengaruh langsung Y terhadap Z.

4. Pengaruh tidak langsung (indirect effect)

Indirect effects adalah pengaruh tidak langsung dari sebuah konstruk atau variabel latent exogen terhadap variabel latent endogen melalui sebuah variabel perantara endogen. Seperti dalam model path dalam tutorial ini, yaitu misalnya

1) Pengaruh tidak langsung X1 terhadap Z melalui Y \

2) Pengaruh tidak langsung X2 terhadap Z melalui Y.

5. Pengujian variabel intervening

Pengujian variabel intervening ini dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan perhitungan *bootstrapping*. dan melihat kalkulasi total *indirect effect*, apabila pengaruh langsung lebih kecil daripada total effect maka terbukti bahwa variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Statistik Deskripsi Data

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang diterima dapat diketahui karakteristik responden yang akan dibahas dibawah ini meliputi: jenis kelamin, usia dan Pendidikan. Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Work Engagement (X1), 10 pernyataan untuk variabel Remunerasi (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dan 10 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Z). Angket yang disebar ini diberikan kepada 53 orang responden yaitu Karyawan PTPN 2 Kebun Bulu Cina sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating (LSR)*.

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	42	79,2%
2	Perempuan	11	20,8%
Jumlah		53	100%

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 42 orang (79,2%) sedangkan

perempuan sebanyak 11 orang (20,8%) dan. Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	<25 tahun	3	5,7%
2	25-35 tahun	12	22,6%
3	36-45 tahun	14	26,4%
4	> 45 tahun	24	45,3%
Jumlah		53	100%

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu usia antara <25 tahun sebanyak 3 orang (5,7%), yang memiliki usia 25-35 tahun sebanyak 12 orang (22,6%), yang memiliki usia 36-45 sebanyak 14 orang (26,4%) dan untuk usia >45 tahun sebanyak 24 orang (45,3%).

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	23	67,9%
2	Diploma	5	9,4%
4	Sarjana	12	22,6%
Jumlah		53	100%

Sumber : Data Primer (2023)

Dari data di atas diketahui bahwa sebagian besar responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu Pendidikan SLTA sebanyak 23 orang (67,9), Diploma sebanyak 5 orang (9,4%), pendidikan sarjana sebanyak 12 orang (22,6%) Dari data tersebut dapat diketahui bahwa berdasarkan

pendidikan terakhir responden didominasi oleh pendidikan SLTA sebanyak 23 orang atau 67,9%.

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.2.1. Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kinerja Karyawan yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Pert.	Distribusi Tanggapan										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	9,4	48	90,6	0	0	0	0	0	0	53	100
2	47	88,7	5	9,4	1	1,9	0	0	0	0	53	100
3	3	5,7	50	94,3	0	0	0	0	0	0	53	100
4	15	28,3	29	54,7	9	17,0	0	0	0	0	53	100
5	30	56,6	22	41,5	1	1,9	0	0	0	0	53	100
6	3	5,7	43	81,1	7	13,3	0	0	0	0	53	100
7	4	7,5	48	90,6	1	1,9	0	0	0	0	53	100
8	9	17,0	42	79,2	2	3,8	0	0	0	0	53	100
9	1	1,9	33	62,3	14	26,4	5	9,4	0	0	53	100
10	6	11,3	46	86,8	1	1,9	0	0	0	0	53	100

Sumber: Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang : Saya berupaya untuk mencapai kesempurnaan dalam pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 48 orang dengan presentasi 90,6%.
2. Jawaban responden tentang : Saya mencapai target yang ditugaskan kepada saya, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 47 orang dengan presentasi 88,7%.

3. Jawaban responden tentang : Saya bekerja tepat waktu sesuai yang ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 50 orang dengan presentasi 94,3%.
4. Jawaban responden tentang : Saya berhasil menyelesaikan tugas-tugas diluar tanggung jawab saya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 29 orang dengan presentasi 54,7%.
5. Jawaban responden tentang : Saya berhati-hati dan jarang melakukan kesalahan saat bekerja, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 30 orang dengan presentasi 56,6%.
6. Jawaban responden tentang : Saya memperoleh keuntungan dari pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan presentasi 81,1%.
7. Jawaban responden tentang : Saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik ketika lingkungan kerja perusahaan baik, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan presentasi 90,6%.
8. Jawaban responden tentang : Saya merasa perusahaan memperhatikan dan peduli tentang kualitas dan kinerja karyawan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 42 orang dengan presentasi 79,2%.
9. Jawaban responden tentang : Saya selalu meningkatkan kualitas kerja agar mendapatkan keuntungan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan presentasi 62,3%.
10. Jawaban responden tentang : Saya merasa perusahaan selalu memberikan kesempatan dan peluang bagi karyawan berprestasi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 46 orang dengan presentasi 86,8%.

4.1.2.2. Work Engagement (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Work Engagement yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Work Engagement (X1)

No. Pert.	Distribusi Tanggapan										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	13,2	35	66,0	10	18,9	1	1,9	0	0	53	100
2	16	30,2	32	60,4	5	9,4	0	0	0	0	53	100
3	3	5,7	20	37,7	23	43,4	7	13,2	0	0	53	100
4	1	1,9	10	18,9	39	73,6	3	5,7	0	0	53	100
5	1	1,9	32	60,4	19	35,8	1	1,9	0	0	53	100
6	1	1,9	29	54,7	21	39,6	2	3,8	0	0	53	100
7	1	1,9	40	75,5	12	22,6	0	0	0	0	53	100
8	3	5,7	45	84,9	5	9,4	0	0	0	0	53	100
9	2	3,8	41	77,4	9	17,0	1	1,9	0	0	53	100
10	10	18,9	33	62,3	10	18,9	0	0	0	0	53	100

Sumber: Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang : Saya merasa selalu bersemangat untuk pergi bekerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 35 orang dengan presentasi 66,0%.
2. Jawaban responden tentang : Saya selalu berantusias dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan presentasi 60,4%.
3. Jawaban responden tentang : Saya merasa tertantang pada saat bekerja., mayoritas responden menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 23 orang dengan presentasi 43,4%.
4. Jawaban responden tentang : Saya merasa waktu terasa berlalu dengan cepat

ketika bekerja, mayoritas responden menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 39 orang dengan presentasi 73,6%.

5. Jawaban responden tentang : Saya dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama pada saat tertentu, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan presentasi 60,4%.
6. Jawaban responden tentang : Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 29 orang dengan presentasi 54,7%.
7. Jawaban responden tentang : Saya merasa tidak terbebani dan selalu loyal terhadap pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 40 orang dengan presentasi 75,5%.
8. Jawaban responden tentang : Saya berusaha fokus dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 45 orang dengan presentasi 84,9%.
9. Jawaban responden tentang : Saya sering mendahulukan urusan pekerjaan daripada urusan lainnya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan presentasi 77,4%.
10. Jawaban responden tentang : Saya selalu berusaha bersedia mengerjakan pekerjaan yang diberikan meskipun itu terbilang sulit., mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan presentasi 62,3%.

4.1.2.3. Remunerasi (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Remunerasi yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Remunerasi (X2)

No. Pert.	Distribusi Tanggapan										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	22,6	40	75,5	1	1,9	0	0	0	0	53	100
2	11	20,8	30	56,6	12	22,6	0	0	0	0	53	100
3	5	9,4	40	75,5	8	15,1	0	0	0	0	53	100
4	1	1,9	39	73,6	13	24,5	0	0	0	0	53	100
5	7	13,2	38	71,7	5	15,1	0	0	0	0	53	100
6	18	52,8	22	41,5	3	5,7	0	0	0	0	53	100
7	8	15,1	44	83,0	1	1,9	0	0	0	0	53	100
8	48	90,6	5	9,4	0	0	1	0	0	0	53	100
9	1	1,9	35	66,0	16	30,2	0	0	0	0	53	100
10	6	11,3	46	86,8	1	1,9	0	0	0	0	53	100

Sumber: Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang : Saya merasa perusahaan memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 40 orang dengan presentasi 75,5%.
2. Jawaban responden tentang : Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan presentasi 56,6%.
3. Jawaban responden tentang : Saya merasa perusahaan rutin memberikan bonus/komisi ketika mendapat keuntungan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 40 orang dengan presentasi 75,5%.
4. Jawaban responden tentang : Saya merasa bonus/komisi dapat memicu

semangat saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 39 orang dengan presentasi 73,6%.

5. Jawaban responden tentang : Saya merasa perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas penunjang dgn baik guna meningkatkan produktivitas kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 38 orang dengan presentasi 71,7%.
6. Jawaban responden tentang : Perusahaan memberikan asuransi-asuransi kepada karyawan secara optimal, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 28 orang dengan presentasi 52,8%.
7. Jawaban responden tentang : Saya selalu mendapat uang tips ketika saya mengerjakan pekerjaan sesuai target, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 44 orang dengan presentasi 83,0%.
8. Jawaban responden tentang : Saya merasa perusahaan memberikan insentif sesuai dengan beban kerja yang saya terima, mayoritas responden menjawab “ Sangat Setuju” sebanyak 48 orang dengan presentasi 90,6% .
9. Jawaban responden tentang : Saya merasa tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 35 orang dengan presentasi 66,0%.
10. Jawaban responden tentang : Tunjangan yang diberikan kepada karyawan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 46 orang dengan presentasi 86,8%.

4.1.2.4. Kepuasan Kerja (Z)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kepuasan Kerja yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No. Pert.	Distribusi Tanggapan										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1,9	47	88,7	5	9,4	0	0	0	0	53	100
2	29	54,7	23	43,4	1	1,9	0	0	0	0	53	100
3	2	3,8	31	58,5	18	34,0	2	3,8	0	0	53	100
4	1	1,9	30	56,6	20	37,7	2	3,8	0	0	53	100
5	1	1,9	49	92,5	3	5,7	0	0	0	0	53	100
6	1	1,9	43	81,1	9	17,0	0	0	0	0	53	100
7	10	18,9	43	81,1	0	0	0	0	0	0	53	100
8	2	3,8	51	96,2	0	0	0	0	0	0	53	100
9	20	37,7	28	52,8	5	9,4	0	0	0	0	53	100
10	5	9,4	48	90,6	0	0	0	0	0	0	53	100

Sumber: Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang : Saya merasa remunerasi mempengaruhi munculnya rasa kepuasan didalam diri saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 47 orang dengan presentasi 88,7%.
2. Jawaban responden tentang : Saya merasa pekerjaan saya dihargai dengan gaji yang layak, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 29 orang dengan presentasi 54,7 %.
3. Jawaban responden tentang : Saya merasa perusahaan saya menyediakan banyak keuntungan untuk karyawan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 31 orang dengan presentasi 58,5%.
4. Jawaban responden tentang : Saya merasa puas dengan hasil kerja saya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan

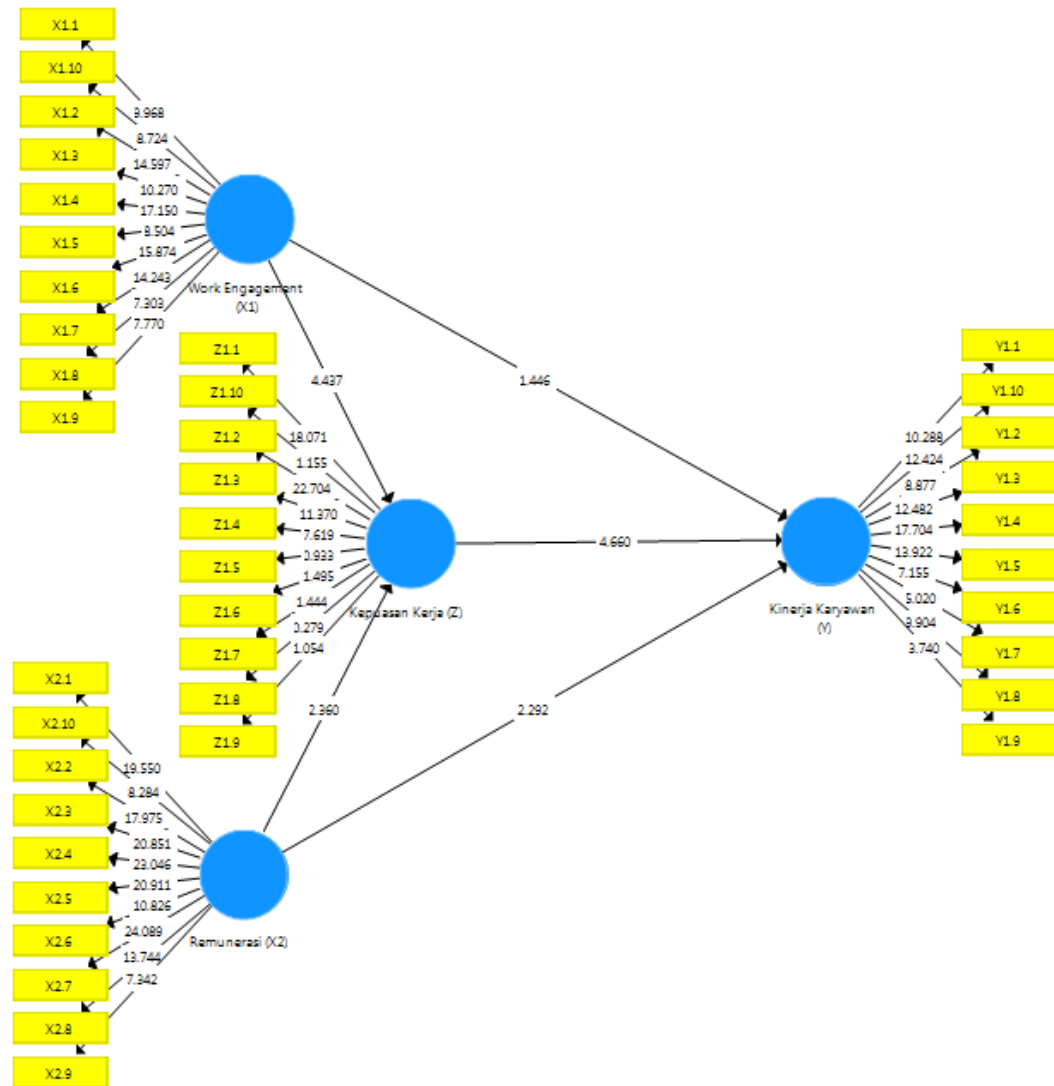
presentasi 56,6%.

5. Jawaban responden tentang : Saya merasa dan senang dan menikmati pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 49 orang dengan presentasi 92,5%.
6. Jawaban responden tentang : Saya Merasa rekan kerja saya menjadi pendorong semangat saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan presentasi 81,1%.
7. Jawaban responden tentang : Saya merasa kerjasama dan hubungan antar karyawan bisa menimbulkan kepuasan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan presentasi 81,1%.
8. Jawaban responden tentang : Saya merasa puas dengan kondisi lingkungan dan sistem kerja di dalam perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 51 orang dengan presentasi 96,2%.
9. Jawaban responden tentang : Saya selalu tertarik dengan peluang atau promosi yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 28 orang dengan presentasi 52,8%.
10. Jawaban responden tentang : Saya merasa kepuasan kerja menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja saya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 48 orang dengan presentasi 90,6%.

4.1.3 Analisis Data

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disajikan maka data kualitatif kuesioner tersebut dijadikan data bentuk kuantitatif berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun data kuantitatif tersebut merupakan data mentah dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Dalam bagian ini, data-

data yang telah dideskripsikan dari data-data sebelumnya yang merupakan deskripsi data akan dianalisis. Berikut adalah hasil model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 4.1
Hasil Model Struktural PLS

Terdapat dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Selanjutnya analisis model struktural (inner model), yakni koefisien

determinasi (R-square); F-square; pengujian hipotesis yakni pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan *total effect* (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

4.2.1. Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Outer model sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Cooper dan Schindler (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32) menjelaskan bahwa uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur dan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Analisis model pengukuran *measurement model analysis* menggunakan 2 pengujian, yaitu : realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*).

4.2.1.1 *Construct Reliability and Validity*

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai *outer loading* dimensi variabel memiliki nilai

loading > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas.

Tabel 4.8. Hasil *Outer Loading*

No	Work Engagement	Remunerasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0,797			
X1.2	0,736			
X1.3	0,843			
X1.4	0,774			
X1.5	0,801			
X1.6	0,791			
X1.7	0,863			
X1.8	0,872			
X1.9	0,758			
X1.10	0,746			
X2.1		0,852		
X2.2		0,688		
X2.3		0,820		
X2.4		0,881		
X2.5		0,888		
X2.6		0,864		
X2.7		0,790		
X2.8		0,897		
X2.9		0,820		
X2.10		0,723		
Z1.1			0,703	
Z1.2			0,716	
Z1.3			0,803	
Z1.4			0,828	
Z1.5			0,865	
Z1.6			0,839	
X1.7			0,651	
Z1.8			0,689	
Z1.9			0,698	
Z1.10			0,713	
Y1.1				0,805
Y1.2				0,699
Y1.3				0,872

Y1.4				0,808
Y1.5				0,898
Y1.6				0,772
Y1.7				0,756
Y1.8				0,842
Y1.9				0,849
Y1.10				0,764

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian validitas *outer loading* di atas diperoleh hasil bahwa dari pengujian item penelitian yang dilakukan kepada 100 orang responden diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Work Engagement, Remunerasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan memenuhi standar validitas dengan nilai di atas 0.6 untuk setiap item pertanyaan dalam penelitian.

Uji reliabilitas konstruk dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability*. Untuk dapat dikatakan suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus $> 0,6$. Berikut ini hasil pengujian *Cronbach's alpha*.

Tabel 4.9. Hasil Cronbach's Alpha

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>
Work Engagement (X1)	0.937
Remunerasi (X2)	0.947
Kepuasan Kerja (Z)	0.682
Kinerja Karyawan (Y)	0.903

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Cronbach Alpha* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel Work Engagement, Remunerasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Karyawan memenuhi asumsi pengujian reliabilitas. Berikut ini hasil pengujian *composite reliability*.

Tabel 4.10. Hasil *Composite Reliability*

Variabel Penelitian	<i>Composite Reliability</i>
Work Engagement (X1)	0.946
Remunerasi (X2)	0.955
Kepuasan Kerja (Z)	0.679
Kinerja Karyawan (Y)	0.921

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Composite Reliability* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel Work Engagement, Remunerasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan memenuhi asumsi pengujian reliabilitas.

4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Ghozali (2013 Hal 212) menyatakan bahwa validitas diskriminan adalah sebagai suatu ujian dapat melakukan untuk diukur perbedaan dari dua variabel yang kemiripan dengan konseptual. Validitas diskriminan di nilai berdasarkan nilai AVE dengan korelasi antar konstruk atau variable laten. Variabel laten dikatakan memiliki validitas diskriminan yang tinggi jika nilai AVE (*Average Variance Extracted*) direkomendasikan $\geq 0,5$.

Tabel 4.11. Hasil Pengujian *Average Variance Extracted*

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i>
Work Engagement (X1)	0,639
Remunerasi (X2)	0.681
Kepuasan Kerja (Z)	0.527
Kinerja Karyawan (Y)	0.544

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* telah memenuhi kriteria yang nilainya lebih dari 0,5. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian memenuhi kriteria pengujian validitas diskriminan dan variabel Work Engagement, Remunerasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan telah memenuhi asumsi pengujian validitas diskriminan.

4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: *R-Square*; *F-Square* dan *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 Hasil *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah:

1. Jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat);
2. Jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang);
3. Jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.12. Hasil Uji *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0.589	0.579
Kinerja Karyawan (Y)	0.723	0.713

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil pengujian nilai *R-Square* diperoleh hasil bahwa model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0,589 dan 0,723. Dengan kata lain kemampuan variabel X yaitu Work Engagement dan Remunerasi dalam menjelaskan variabel Z yaitu Kepuasan Kerja adalah sebesar 58,9% dengan demikian model tergolong substansial (sedang) dan

kemampuan variabel X yaitu Work Engagement dan Remunerasi dalam menjelaskan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 72,3% dengan demikian model tergolong substansial (kuat)

4.2.2.2 Hasil Uji *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, Manurung, & Sastriawan, 2016).

Kriteria F-Square yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai = 0.02 → Efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Jika nilai = 0.35 → Efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.13. Hasil *F-Square*

Variabel	Work Engagement (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Remunerasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Work Engagement (X1)		0,272		0,036
Kepuasan kerja (Z)				0,192
Kinerja Karyawann (Y)				
Remunerasi (X2)		0,076		0,136

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, (2023)

Berdasarkan tabel diatas mengenai nilai *F-Square* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Work Engagement (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

memiliki nilai 0,036, maka efek yang rendah atau moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.

2. Variabel Work Engagement (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai 0,272, maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel Remunerasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai 0,076, maka efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
4. Variabel Remunerasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 0.050, maka efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
5. Variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 0,192, maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian Hipotesis mengandung tiga analisis, antara lain: direct effect, indirect effect dan total effect.

4.2.3.1. Pengaruh Langsung (*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, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu

variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.

2. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan dan jika nilai P- Values > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi et al., 2014).

Tabel 4.14. Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)

Hipotesis	T-Statistics	P-Values
Work Engagement (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	1,446	0.149
Remunerasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	2,292	0.022
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	4,460	0.000
Work Engagement (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	4,437	0.000
Remunerasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	2,360	0.019

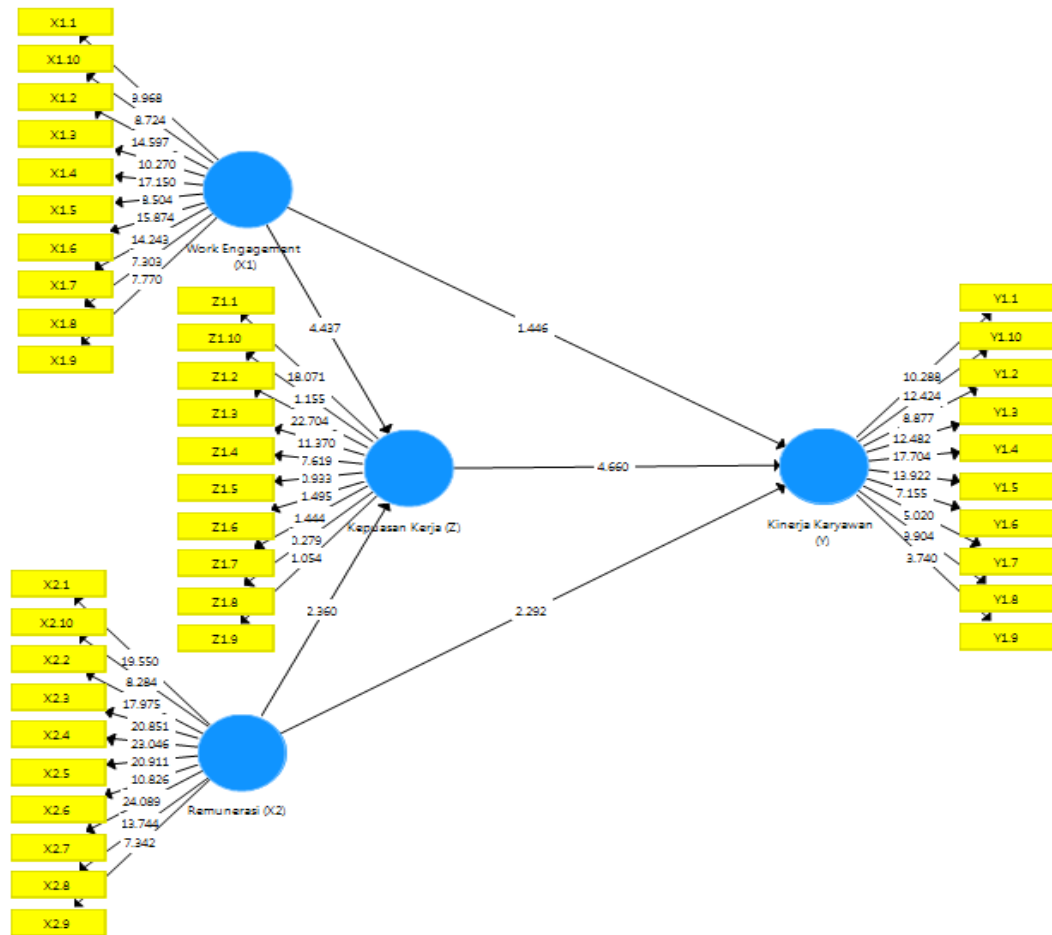
Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, (2023)

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil koefisien jalur (*path coefficient*) diperoleh hasil bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *T-statistic*), antara lain:

1. Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 1,446. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin rendah Work Engagement seorang terhadap seorang karyawan, maka rendah pula Kinerja Karyawan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,149 > 0,05$, dengan demikian Work Engagement tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 2,292. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin rendah Remunerasi,

maka semakin rendah pula Kinerja Karyawan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,022 > 0,05$, dengan demikian Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 4,460. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik Kepuasan Kerja yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan tersebut. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Pengaruh Work Engagement terhadap Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 4,437. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Work Engagement seorang maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian Work Engagement berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
5. Pengaruh Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 2,360. Hasil ini menunjukkan bahwa Remunerasi memberi pengaruh pada Kepuasan Kerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,019 < 0,05$, dengan demikian Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.



Gambar 4.2. Hasil Path Analysis

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

4.2.3.2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tujuan 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, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel intervening (Kepuasan Kerja), memberi pengaruh pada variabel eksogen (X1/Work Engagement) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja Karyawan). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.

2. Jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan, artinya variabel intervening (Kepuasan Kerja), memberi pengaruh pada variabel eksogen (X2/Remunerasi) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja Karyawan). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.15. Hasil Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	T-Statistics	P-Values
Work Engagement (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	2.052	0.040
Remunerasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	3,296	0.001

Sumber : Hasil Olahan PLS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian efek tidak langsung (pengaruh tidak langsung) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening diperoleh hasil sebesar 2.052 dan p-values sebesar 0,040 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening diperoleh hasil sebesar 3,296 dan p-values sebesar 0,001 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.2.3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

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

Tabel 4.16. Hasil Pengaruh Total

Hipotesis	T-Statistics	P-Values
Work Engagement (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	2,993	0.003
Remunerasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	3,180	0.002
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	4,660	0.000
Work Engagement (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	4,437	0.000
Remunerasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	2,360	0.019

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh total (*total effect*) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Total effect untuk pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil sebesar 2,993 dengan nilai P-Values $0,003 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
2. Total effect untuk pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil sebesar 3,180 dengan nilai P-Values $0,002 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
3. Total effect untuk pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil sebesar 4,660 dengan nilai P-Values $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
4. Total effect untuk pengaruh Work Engagement terhadap Kepuasan Kerja diperoleh hasil sebesar 4,437 dengan nilai P-Values $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
5. Total effect 2,360 dengan nilai P-Values $0,019 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 1,446 dengan angka signifikan 0,149. Hal ini menunjukkan semakin rendah Work Engagement seseorang maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan seseorang.

Work engagement merupakan suatu pola pikir positif pegawai terhadap pekerjaan berdasarkan semangat, dedikasi dan fokus terhadap pekerjaan yang diberikan ditempat kerja. Seorang karyawan dapat dikatakan *work engagement* ketika seorang karyawan sudah mampu menjadikan pekerjaannya sebagai prioritas untuk diri dan pribadinya selain untuk organisasi. Selain itu peneliti mendefinisikan *work engagement* sifat pribadi karyawan yang bangga telah menjadi bagian dari suatu organisasi sehingga mampu bekerja sesuai dengan jobdesk yang diberikan.

Work Engagement merupakan suatu konsep atau perasaan yang dimiliki oleh karyawan tentang bagaimana karyawan tersebut menyikapi pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang memiliki rasa *engagement* dirinya atau dengan kata lain karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan selalu merasa senang dan bersemangat dalam melakukan perjaannya.

Kinerja karywan adalah suatu hal yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan dalam hal kualitas, kuantitas, ketepatan, kehadiran dan kemampuan karyawan dalam bekerja sama. Peneliti mendefinisikan bahwa

kinerja karyawan memiliki hubungan erat dengan kinerja organisasi dimana penilaian seorang pegawai dapat dilihat berdasarkan hasil kerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan untuk mendukung tujuan organisasi tersebut. Peneliti berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi individu terhadap pencapaian kerja yang telah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai juga berpengaruh terhadap kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja, dimana ternyata motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja suatu pegawai.

Dalam penelitian (Jufrizen & Erika, 2021), Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, work engagement berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan melalui motivasi kerja dan keterikatan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.

4.3.2. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 2,292 dengan angka signifikan 0,029. Hal ini menunjukkan semakin baik Remunerasi seseorang maka akan semakin baik kinerja karyawan.

Remunerasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Remunerasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja pegawai/karyawan karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan Remunerasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk karyawan. Remunerasi yang diberikan perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan positif kepada karyawan.

Selain itu, menurut sistem remunerasi diharapkan dapat menciptakan persaingan positif antara masing-masing Karyawan, akan sangat terlihat Karyawan yang benar-benar rajin, Karyawan yang mengikuti arus saja, Karyawan yang pemalas, Karyawan yang rajin belajar, atau yang tidak rajin belajar dan seterusnya, sehingga akan terpacu suasana yang semangat untuk membangun dan mengembangkan diri.

Hubungan Remunerasi terhadap kinerja karyawan sangat lah berpengaruh satu sama lain, Remunerasi diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan.. semakin perusahaan memperhatikan remunerasi, maka akan mendorong kinerja baik dari karyawan dan sebaliknya, jika perusahaan tidak memperhatikan remunerasi, maka akan berakibat pada merosotnya tingkat kinerja dari karyawan.

Dalam penelitian (M. Taufik Lesmana, & Syahriani, 2022), Hasil penelitian secara parsial membuktikan bahwa kepemimpinan, remunerasi, dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 4,660 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin baik Kepuasan Kerja seseorang maka akan semakin baik kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2017, p. 202).

Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll.

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mampu bekerja dengan baik tanpa adanya beban atau tekanan. Bekerja menjadi hal yang menyenangkan. Karyawan yang merasa puas baik dengan lingkungan kerja, sikap atasan maupun dengan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, akan berusaha bekerja dengan maksimal dan meningkatkan kinerjanya serta berusaha untuk berprestasi.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan pengaruh yang nyata kepada para karyawan yaitu diantaranya munculnya semangat dan disiplin kerja.

Dalam Penelitian (Indra Syahputra & Jufrizen, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diklat, promosi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.4. Pengaruh Work Engagement terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Work Engagement terhadap Kepuasan Kerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 4,437 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Work Engagement seseorang maka akan semakin baik Kepuasan Kerja seseorang.

Work engagement merupakan keadaan mental seseorang terkait dengan pekerjaan yang positif yang ditandai dengan semangat yang tinggi dalam pekerjaan, dedikasi mengacu pada identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang mencakup perasaan antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan serta perasaan bahwa waktu berlalu begitu cepat saat bekerja. Upaya perusahaan agar karyawan tetap optimal dalam bekerja salah satunya dengan cara meningkatkan *work engagement*, sehingga pentingnya dilakukan penelitian mengenai *work engagement* agar dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional dari seseorang terhadap pekerjaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang seberapa baik pekerjaan memberikan hal yang di nilai penting melalui pemikiran, perasaan, pendapat dan perilaku. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi cenderung rajin masuk kerja hal ini

karena individu merasa senang terhadap pekerjaan dan juga akan memberikan kontribusi positif terhadap organisasi serta kualitas kerja yang baik (Effendi, S. A., & Romas, 2014).

Hubungan antara *Work Engagement* dan Kepuasan Kerja ini sangat erat, Ketika karyawan memiliki keterikatan kerja dalam diri, maka apapun pekerjaan yang diberikan akan dapat diselesaikan dengan baik, ketika karyawan mampu dalam mengerjakan pekerjaannya tentunya akan muncul suatu kepuasan dalam bekerja. Karyawan akan terus konsisten dalam bekerja dan selalu merasa senang atau tidak terbebani dalam bekerja dan tentunya hal ini sangat membawa pengaruh yang baik bagi perusahaan atas kontribusi positif dari karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian (Cahyati, S & Qomariyah, 2019) yang telah dilakukan diketahui bahwa terdapat pengaruh antara *work engagement* terhadap kepuasan kerja pada pelayanan kefarmasian.

4.3.5. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 2,360 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Remunerasi seseorang maka akan semakin baik Kepuasan Kerja.

Remunerasi sendiri merupakan imbalan atau yang diberikan oleh perusahaan untuk tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Remunerasi diharapkan dapat memberikan dorongan dan motivasi bagi karyawan untuk terus bekerja dengan tekun. Selain memotivasi, remunerasi juga memiliki peran yang sangat penting, karena mampu menciptakan kepuasan dalam diri.

Dalam praktiknya remunerasi diberikan kepada pegawai sebab atas dasar adanya hubungan kerja, dimana ketika suatu pekerjaan telah diselesaikan maka remunerasi dapat diterima. Secara umum banyak sekali pendapat yang menilai bahwa remunerasi memiliki kesamaan dengan kompensasi. Akan tetapi yang perlu dipahami bahwa didalam remunerasi tidak mengenal adanya balasan yang berupa non-finansial sehingga letak perbedaan dengan konsep kompensasi pada hal itu (Roberia, 2009).

Kepuasan kerja disini sebagai hasil yang dirasakan oleh karyawan ketika karyawan menerima sebuah remunerasi dari perusahaan. Kepuasan kerja menjadi stimulant penting bagi karyawan untuk dapat menikmati dan meningkatkan kualitas kerjanya, sehingga organisasi dapat menerima hasil yang positif dari kinerja karyawan. Kepuasan atas remunerasi yang diberikan akan selalu menjadi pendorong karyawan dalam semangat bekerja. Beberapa dari peneliti banyak menyimpulkan bahwa remunerasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan.

Salah satu peneliti yaitu (Surahman, 2019) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Remunerasi dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja sipir Lapas Narkotika Bayur Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 106 sipir penjara ASN yang dipilih dengan menggunakan teknik simple random sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala remunerasi, keselamatan kerja dan kepuasan kerja. Data yang terkumpul dianalisis

menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software Amos versi 22.

4.3.6. Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, hal ini dibuktikan dengan uji statistik sebesar 2,052 dengan angka signifikan 0,041. Hal ini menunjukkan hipotesis diterima bahwa ada pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

Keterikatan karyawan dengan pekerjaannya atau yang disebut juga dengan work engagement adalah keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual (Lockwood, 2007). pekerja yang engaged menunjukkan antusiasme, hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan untuk organisasi yang mempekerjakan pekerjanya. Karyawan yang engaged akan menikmati pekerjaan yang dilakukan dan berkeinginan untuk memberikan segala bantuan yang karyawan mampu untuk dapat mensukseskan organisasi dimana karyawan bekerja. Karyawan yang engaged juga mempunyai level energi yang tinggi dengan secara antusias terlibat dalam pekerjaannya serta berusaha melakukan yang terbaik yang bisa pekerja lakukan.

Kepuasan kerja saat ini menjadi sesuatu yang mahal, karena sulit diperoleh. kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; sebagai perbedaan antara banyaknya timbal balik yang diterima

pekerja dengan banyaknya timbal balik yang diyakini seharusnya diterima pekerja. Penelitian-penelitian terdahulu menjelaskan dan menemukan bahwa hubungan-hubungan mentoring kerja berkorelasi dengan hasil-hasil kerja positif, kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja sering menjadi jembatan penghubung bagaimana engagement karyawan.

Hubungan antar variabel yaitu *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai pemediasi yaitu Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya akan menunjukan kinerja yang baik dan kepuasan yang dirasakan karyawan menjadi pendorong semakin baiknya kinerja dari karyawan. Dari beberapa hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. (Sayekti, 2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Work Life Balance Dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Antam Tbk Kantor Pusat”. Mengenai hubungan antara *Work Engagement* hasil penelitian ini menunjukan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian dapat dijadikan dasar untuk meningkatkan dan memelihara work life balance, *work engagement*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

4.3.7. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja

sebagai Variabel Intervening, hal ini dibuktikan dengan uji statistik sebesar 3,296 dengan angka signifikan 0,001. Hal ini menunjukkan hipotesis diterima bahwa ada pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

Remunerasi sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besarnya Remunerasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya Remunerasi dapat mempengaruhi kinerja, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila Remunerasi diberikan secara tepat dan benar, maka para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan tujuan organisasi. Akan tetapi bila Remunerasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan justru akan menurun (Notoatmodjo, 2013).

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja (Badriyah, 2015). Sedangkan ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi (Sinambela, 2018).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, Ketika Remunerasi diperhatikan dan diberikan secara layak kepada karyawan maka akan munculnya kepuasan didalam diri karyawan setelah merasa puas, karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik bagi organisasi. Beberapa peneliti meneliti tentang pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan kepuasan kerja sebagai

mediasi. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui seberapa berpengaruh remunerasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediasi.

(Rusli, 2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Politeknik Negeri Malang”. Hasil Penelitian ini menunjukkan 1) Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi remunerasi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Politeknik Negeri Malang. 2) Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan motivasi akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja Politeknik Mengeri Malang. 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan pegawai atas remunerasi yang diperoleh berdampak terhadap kinerja pegawai yang meningkat. 4) Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara remunerasi dan kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari pengaruh kedua variable, sehingga tidak hanya berpengaruh langsung ke kepuasan kerja tetapi juga berpengaruh tidak langsung ke kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis PLS menggunakan SmartPLS 3.0 dan *sobel test* pada hasil dan pembahasan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh positif signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Tidak ada pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN 2 Kebun Bulu Cina
2. Ada pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN 2 Kebun Bulu Cina
3. Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN 2 Kebun Bulu Cina.
4. Ada pengaruh Work Engagement terhadap Kepuasan Kerja pada PTPN 2 Kebun Bulu Cina.
5. Ada pengaruh Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja PTPN 2 Kebun Bulu Cina.
6. Ada pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PTPN 2 Kebun Bulu Cina.
7. Ada pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PTPN 2 Kebun Bulu Cina.

5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Karyawan diharapkan untuk dapat mempertahankan work engagement yang tinggi. Karena, dengan menyenangkan pekerjaan dapat meningkatkan absorption dan meningkatkan work engagement pada karyawan.
2. Diharapkan perusahaan melakukan peninjauan ulang pada sistem remunerasi yang sedang berlangsung, karena sistem remunerasi saat ini tidak terlalu mampu menangkap dan mengelola nilai-nilai kinerja para pegawai akibatnya nilai produktivitas karyawan, unit dan organisasi sulit diukur.
3. Dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, pihak PTPN II Kebun Bulung Cina perlu melakukan perbaikan. Arah perbaikan pada indikator yang dinilai paling rendah oleh karyawan yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Perlu adanya kesesuaian terkait jumlah pekerjaan dengan standar perusahaan sehingga karyawan dapat lebih produktif dalam bekerja.
4. Agar kepuasan kerja dapat lebih meningkat, perlu juga ditambah faktor – faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja tersebut, misalnya fasilitas untuk karyawan ditambah dengan diadakannya sarana ruangan istirahat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel terikat, yaitu Work Engagement dan Remunerasi, variabel intervening terdiri dari 1 variabel yaitu Kepuasan Kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti pengawasa, lingkungan kerja, disiplin kerja dan sebagainya.
2. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini hanya menggunakan program software Smart PLS, dimana masih ada program software yang lainnya, yang digunakan untuk pengolahan data.
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Antonio, D. P. (2017). *Remunerasi, Kompensasi dan Benefit*. Rana Pustaka.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Pustaka Setia.
- Cahyati, S., & Qomariyah, N. (2019). Peran Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 11–21.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Effendi, S. A., & Romas, M. Z. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan Absensi Karyawan pada Divisi Pertambangan PT X. *Jurnal Psikologi*, 10(11), 38–45.
- Fathoni, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Federman, B. (2014). *Employee Engagement : A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. Jossey- Bass A Wiley Imprint.
- Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS) Edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. BPF.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

- Juariah, J., & Malwa, R. (2016). Hubungan Pengaruh Antara Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. *Jurnal UNSRI*, 1(1), 1–9.
- Jufrizen, J., & Erika, V. (2021). The Influence of Work Ethics, Work Engagement and Personality on Employee Performance. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 1(1), 71–78.
- Jufrizen, J., Rizki, B. O., & Arif, M. (2022). Effect of Mediation Work Motivation on the Effect of Organizational Commitment and Work Engagement on Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(1), 18–33.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variable Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Kahn, W. A. (2014). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement at Work. Academy of Management. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kasiram, M. (2008). *Metodologi Penelitian*. UIN-Malang Pers.
- Lesmana, M. T., & Syahriani, S. (2022). Improving Employee Performance in terms of Leadership, Remuneration, and Competence. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(1), 39–51.
- Lockwood, N. R. (2007). *Work-life balance: Challenges and solutions*. Society for Human Resource Management Research Quarterly. VA.
- Luthans, F. (2014). *Organizational Behavior*. Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden dan Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dosen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 447–465.

- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2).
- Mustikaningsih, Y. S., & Handayani, R. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 10(2), 40–45.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 425–439.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan VIII. Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Jurnal KELOLA*, 2(2), 168–177.
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan*. BPFE.
- Prayogi, M. A., & Fahmi, M. (2021). Job Outcome: Job Involment, Job Characteristics Dan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 121–139.
- Rakhim, A. F. (2020). Factors That Cause Work Engagement in the Millennial Performance in BUMN: Faktor- Faktor Penyebab Work Engagement pada Angkatan Kerja Millennial di BUMN. *Proceedings of The ICECRS: Educational and Psychological Conference in the 4.0 Era*, 1–8.
- Roberia. (2009). *Analisis yuridis perbaikan Sistem remunerasi pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia*. Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Rusli, R. (2019). Kajian Tentang Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Politeknik Negeri Malang. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 21(2), 185–195.
- Sayekti, L. N. (2019). Pengaruh Work Life Balance Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel inteRvening pada PT. Antam Tbk Kantor PusaT. *Jurnal Universitas Islam Indonesia*, 1(1), 1–14.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A. B. (2015). *Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual*. Department of Psychology.
- Sinambela, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Sumarsono, S. (2018). *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu.
- Surahman, F. A. (2019). Pengaruh Remunerasi dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 138–147.
- Surya, M. (2014). *Teori Remunerasi. Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Sinar Grafika.
- Syahpputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Wellins, R. & Concelman, J. (2015). *Creating a Culture for Engagement Workforce Performance Solutions*. Pearson-Prentice Hall.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Wiyono, G. (2013). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. STIM YKPM.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu
Karyawan PTPN 2 Kebun Bulu Cina
Di Tempat

Assalamu'alaikum wr. wb.,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), maka saya ingin mengadakan penelitian mengenai Sumber Daya Manusia dengan judul "Pengaruh Work Engagement & Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan yg Dimediasi oleh Kepuasan Kerja". Sehubungan dengan itu, saya membutuhkan sejumlah data untuk diolah dan kemudian akan dijadikan sebagai bahan penelitian melalui kerjasama dan kesediaan bapak/ibu dalam mengisi kuesioner ini. Saya harapkan bapak/ibu mengisi kuesioner ini dengan sungguh-sungguh agar didapatkan data yang valid.

Atas perhatian dan kesedian bapak/ibu sekalian mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Hormat Saya,
Dimas Rivaldo

A. PROFIL RESPONDEN

Nama	
Jenis Kelamin	
Usia	
Lama Bekerja	
Pendidikan Terakhir	

B. PERNYATAAN RESPONDEN

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

1. WORK ENGAGEMENT (Keterikatan Kerja)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<i>vigor (semangat)</i>						
1.	Saya merasa selalu bersemangat untuk pergi bekerja.					
2.	Saya selalu berantusias dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
3.	Saya merasa tertantang pada saat bekerja.					
<i>Deduction (Dedikasi)</i>						
4.	Saya merasa waktu terasa berlalu dengan cepat ketika bekerja.					
5.	Saya dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama pada saat tertentu.					
6.	Saya tidak suka menunda – nunda pekerjaan					
7.	Saya merasa tidak terbebani dan selalu loyal terhadap pekerjaan.					
<i>Absortion (Penghayatan)</i>						
8.	Saya berusaha fokus dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaan saya.					
9.	Saya sering mendahulukan urusan pekerjaan daripada urusan lainnya.					
10.	Saya selalu berusaha bersedia					

	mengerjakan pekerjaan yang diberikan meskipun itu terbilang sulit.					
--	--	--	--	--	--	--

2. REMUNERASI (Bonus, Tunjangan, Gaji, Fasilitas-fasilitas, dll)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<i>Gaji</i>						
1.	Saya merasa perusahaan memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.					
2.	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
<i>Bonus/Komisi</i>						
3.	Saya merasa perusahaan rutin memberikan bonus/komisi ketika mendapat keuntungan.					
4.	Saya merasa bonus/komisi dapat memicu semangat saya dalam bekerja.					
<i>Benefit</i>						
5.	Saya merasa perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas penunjang dgn baik guna meningkatkan produktivitas kerja.					
6.	Perusahaan memberikan asuransi-asuransi kepada karyawan secara optimal.					
<i>Insentif</i>						

7.	Saya selalu mendapat uang tips ketika saya mengerjakan pekerjaan sesuai target.					
8.	Saya merasa perusahaan memberikan insentif sesuai dengan beban kerja yang saya terima.					
Tunjangan						
9.	Saya merasa tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.					
10.	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.					

3. KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Tujuan						
1.	Saya berupaya untuk mencapai kesempurnaan dalam pekerjaan saya.					
2.	Saya mencapai target yang ditugaskan kepada saya.					
Standart						
3.	Saya bekerja tepat waktu sesuai yang ditentukan perusahaan.					
4.	Saya berhasil menyelesaikan tugas-tugas diluar tanggung jawab saya.					
5.	Saya berhati-hati dan					

	jarang melakukan kesalahan saat bekerja.					
<i>Umpan Balik</i>						
6.	Saya memperoleh keuntungan dari pekerjaan yang saya kerjakan					
<i>Alat dan Sarana</i>						
7.	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik ketika lingkungan kerja perusahaan baik					
<i>Kompetensi</i>						
8.	Saya merasa perusahaan memperhatikan dan peduli tentang kualitas dan kinerja karyawan.					
<i>Motif</i>						
9.	Saya selalu meningkatkan kualitas kerja agar mendapatkan keuntungan.					
<i>Peluang</i>						
10.	Saya merasa perusahaan selalu memberikan kesempatan dan peluang bagi karyawan berprestasi.					

4. KEPUASAN KERJA (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<i>gaji/Upah</i>						
1.	Saya merasa remunerasi mempengaruhi munculnya rasa kepuasan didalam diri saya dalam bekerja.					

2.	Saya merasa pekerjaan saya dihargai dengan gaji yang layak.					
3.	Saya merasa perusahaan saya menyediakan banyak keuntungan untuk karyawan.					
Pekerjaan						
4.	Saya merasa puas dengan hasil kerja saya.					
5.	Saya merasa dan senang dan menikmati pekerjaan yang saya lakukan.					
Rekan kerja						
6.	Saya Merasa rekan kerja saya menjadi pendorong semangat saya dalam bekerja.					
7.	Saya merasa kerjasama dan hubungan antar karyawan bisa menimbulkan kepuasan dlm bekerja.					
8.	Saya merasa puas dengan kondisi lingkungan dan sistem kerja di dalam perusahaan.					
Promosi						
9.	Saya selalu tertarik dengan peluang atau promosi yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawan.					
10.	Saya merasa kepuasan kerja menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja saya.					

Lampiran 2. Tabulasi Data Kuesioner

No	Work Engagement (X1)										JML
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	37
2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	32
5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	35
6	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35
7	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	36
8	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	42
9	5	4	4	5	3	5	4	4	3	4	39
10	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
11	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	37
12	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	34
13	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	35
14	5	3	4	4	3	4	4	3	2	4	35
15	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	34
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
17	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	36
18	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	32
19	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	33
20	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	34
21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	33
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	36
23	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	35
24	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	35
25	3	4	3	5	4	4	4	4	4	2	34
26	2	4	3	5	4	3	5	3	5	2	35
27	4	4	2	5	4	3	4	3	4	3	36
28	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	36
29	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	35
30	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4	35
31	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	35
32	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	35
33	4	3	3	4	5	3	4	3	4	2	35
34	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	39
35	3	4	4	3	5	3	4	2	4	3	35
36	5	4	3	2	3	4	3	2	3	4	33
37	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	34
38	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	39
39	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32

40	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	34
41	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	33
42	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	35
43	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	34
44	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	34
45	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	34
46	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	35
47	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	36
48	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	35
49	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	35
50	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	34
51	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
52	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	35
53	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	33

Rspdn	RUMENERASI (X2)										JML
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	38
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	37
5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
7	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	38
8	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	38
9	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	39
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	37
11	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	38
12	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	37
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
15	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	39
16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	40
17	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	40
18	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	38
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
22	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	38
23	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	39
24	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	3	5	5	4	4	4	3	5	4	42

27	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
32	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	41
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	37
36	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	40
37	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
38	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
41	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
44	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	39
45	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	38
46	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
47	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
48	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	37
49	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	36
50	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	36
51	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	35
52	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37
53	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	38

Rspdn	KINERJA KARYAWAN (Y)										JML
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	39
3	4	4	4	4	4	4	4	4		4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
8	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	37
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
12	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	37

43	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	38
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
46	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39

Lampiran 3. Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y).

```
FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 Total
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes		
Output Created		21-JUN-2023 19:03:52
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	53
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 Total /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

		Statistics						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
N	Valid	53	53	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

		P1			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	4,00	48	90,6	90,6	90,6
	5,00	5	9,4	9,4	100,0

Total	53	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,9	1,9	1,9
	3,00	5	9,4	9,4	11,3
	4,00	47	88,7	88,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	50	94,3	94,3	94,3
	5,00	3	5,7	5,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	9	17,0	17,0	17,0
	3,00	29	54,7	54,7	71,7
	4,00	15	28,3	28,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,9	1,9	1,9
	3,00	22	41,5	41,5	43,4
	4,00	30	56,6	56,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	7	13,2	13,2	13,2
	4,00	43	81,1	81,1	94,3
	5,00	3	5,7	5,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,9	1,9	1,9
	4,00	48	90,6	90,6	92,5
	5,00	4	7,5	7,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	3,8	3,8	3,8
	4,00	42	79,2	79,2	83,0
	5,00	9	17,0	17,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	9,4	9,4	9,4
	3,00	14	26,4	26,4	35,8
	4,00	33	62,3	62,3	98,1
	5,00	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,9	1,9	1,9
	4,00	46	86,8	86,8	88,7
	5,00	6	11,3	11,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Total					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	36,00	4	7,5	7,5	7,5
	37,00	5	9,4	9,4	17,0
	38,00	21	39,6	39,6	56,6
	39,00	13	24,5	24,5	81,1
	40,00	7	13,2	13,2	94,3
	41,00	2	3,8	3,8	98,1
	42,00	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Lampiran 4. Distribusi Jawaban Responden Work Engagement (X1).

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter.
 It could
 not be mapped to a valid backend locale.

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 4576 days.

```
FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 Total
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes		
Output Created		21-JUN-2023 18:55:05
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>

	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	53
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 Total /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet0]

		Statistics						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
N	Valid	53	53	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

		P1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,9	1,9	1,9
	3,00	10	18,9	18,9	20,8
	4,00	35	66,0	66,0	86,8
	5,00	7	13,2	13,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

		P2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	9,4	9,4	9,4
	3,00	32	60,4	60,4	69,8
	4,00	16	30,2	30,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	13,2	13,2	13,2
	3,00	23	43,4	43,4	56,6
	4,00	20	37,7	37,7	94,3
	5,00	3	5,7	5,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	5,7	5,7	5,7
	3,00	39	73,6	73,6	79,2
	4,00	10	18,9	18,9	98,1
	5,00	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,9	1,9	1,9
	3,00	19	35,8	35,8	37,7
	4,00	32	60,4	60,4	98,1
	5,00	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,8	3,8	3,8
	3,00	21	39,6	39,6	43,4
	4,00	29	54,7	54,7	98,1

5,00	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	12	22,6	22,6	22,6
	4,00	40	75,5	75,5	98,1
	5,00	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	9,4	9,4	9,4
	3,00	45	84,9	84,9	94,3
	4,00	3	5,7	5,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,9	1,9	1,9
	3,00	9	17,0	17,0	18,9
	4,00	41	77,4	77,4	96,2
	5,00	2	3,8	3,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	10	18,9	18,9	18,9
	3,00	33	62,3	62,3	81,1
	4,00	10	18,9	18,9	100,0

Total	53	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

		Total			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	32,00	7	13,2	13,2	13,2
	33,00	6	11,3	11,3	24,5
	34,00	15	28,3	28,3	52,8
	35,00	16	30,2	30,2	83,0
	36,00	5	9,4	9,4	92,5
	37,00	2	3,8	3,8	96,2
	38,00	1	1,9	1,9	98,1
	39,00	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Lampiran 5. Distribusi Jawaban Responden Remunerasi (X2).

```
FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 Total
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes		
Output Created		21-JUN-2023 18:56:08
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	53
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.

Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 Total /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

		Statistics						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
N	Valid	53	53	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,9	1,9	1,9
	3,00	40	75,5	75,5	77,4
	4,00	12	22,6	22,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	12	22,6	22,6	22,6
	3,00	30	56,6	56,6	79,2
	4,00	11	20,8	20,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	15,1	15,1	15,1

	4,00	40	75,5	75,5	90,6
	5,00	5	9,4	9,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	13	24,5	24,5	24,5
	4,00	39	73,6	73,6	98,1
	5,00	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	15,1	15,1	15,1
	3,00	38	71,7	71,7	86,8
	4,00	7	13,2	13,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	5,7	5,7	5,7
	3,00	22	41,5	41,5	47,2
	4,00	28	52,8	52,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,9	1,9	1,9
	4,00	44	83,0	83,0	84,9
	5,00	8	15,1	15,1	100,0

Total	53	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	9,4	9,4	9,4
	4,00	48	90,6	90,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,9	1,9	1,9
	3,00	16	30,2	30,2	32,1
	4,00	35	66,0	66,0	98,1
	5,00	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,9	1,9	1,9
	4,00	46	86,8	86,8	88,7
	5,00	6	11,3	11,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	32,00	1	1,9	1,9	1,9
	33,00	2	3,8	3,8	5,7
	34,00	5	9,4	9,4	15,1
	35,00	6	11,3	11,3	26,4
	36,00	17	32,1	32,1	58,5
	37,00	12	22,6	22,6	81,1

38,00	8	15,1	15,1	96,2
39,00	1	1,9	1,9	98,1
40,00	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Lampiran 6. Distribusi Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Z)

```
FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 Total
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes		
Output Created		21-JUN-2023 18:57:19
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	53
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 Total /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

		Statistics						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
N	Valid	53	53	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	9,4	9,4	9,4
	4,00	47	88,7	88,7	98,1
	5,00	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,9	1,9	1,9
	3,00	23	43,4	43,4	45,3
	4,00	29	54,7	54,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,8	3,8	3,8
	3,00	18	34,0	34,0	37,7
	4,00	31	58,5	58,5	96,2
	5,00	2	3,8	3,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,8	3,8	3,8
	3,00	20	37,7	37,7	41,5
	4,00	30	56,6	56,6	98,1
	5,00	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	5,7	5,7	5,7
	4,00	49	92,5	92,5	98,1
	5,00	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	17,0	17,0	17,0
	4,00	43	81,1	81,1	98,1
	5,00	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	43	81,1	81,1	81,1
	5,00	10	18,9	18,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	51	96,2	96,2	96,2
	5,00	2	3,8	3,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	9,4	9,4	9,4
	3,00	28	52,8	52,8	62,3
	4,00	20	37,7	37,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

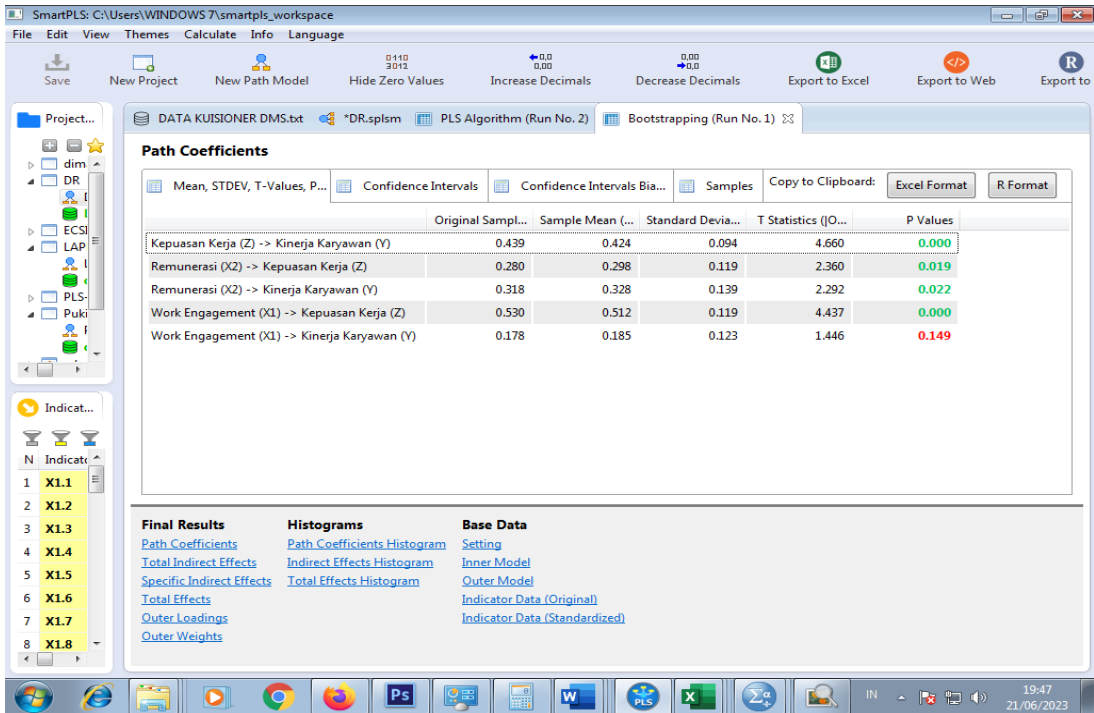
P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	48	90,6	90,6	90,6
	5,00	5	9,4	9,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

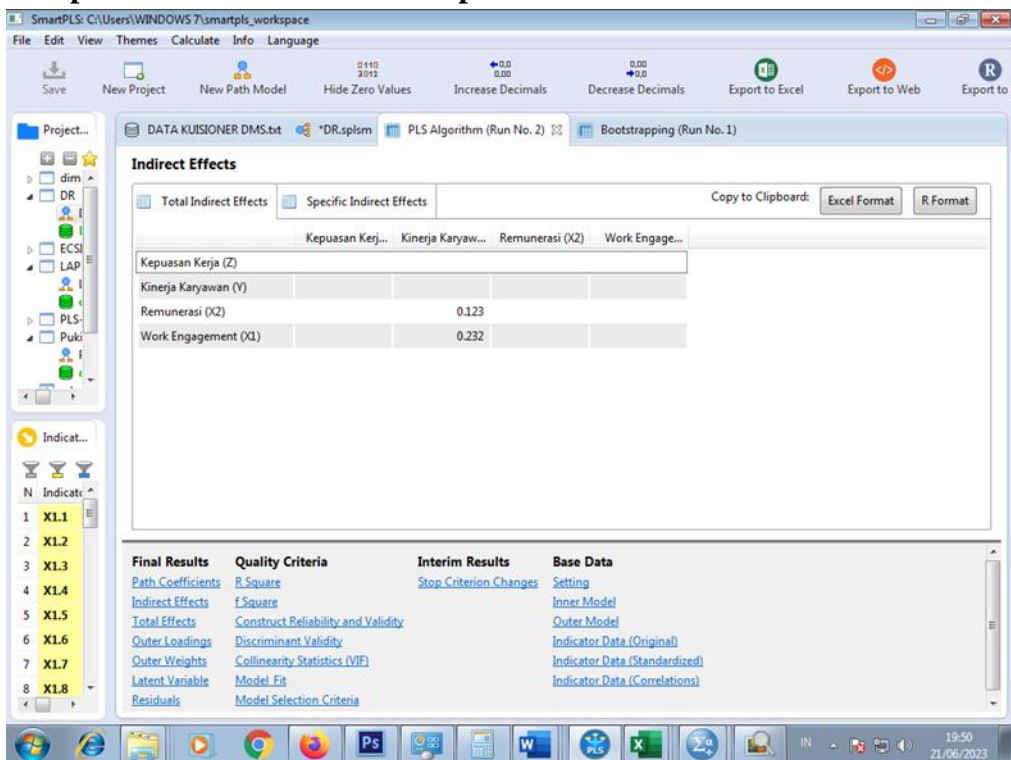
Total

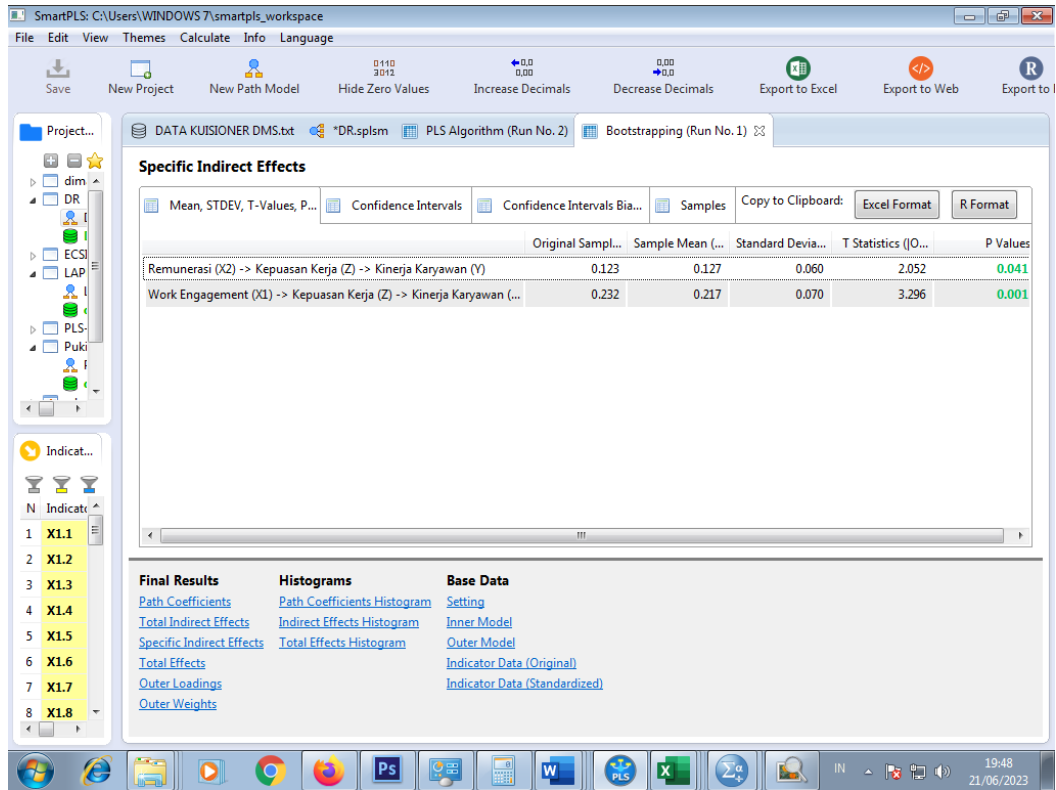
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	35,00	3	5,7	5,7	5,7
	36,00	6	11,3	11,3	17,0
	37,00	11	20,8	20,8	37,7
	38,00	10	18,9	18,9	56,6
	39,00	15	28,3	28,3	84,9
	40,00	5	9,4	9,4	94,3
	41,00	2	3,8	3,8	98,1
	42,00	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Lampiran 7. Path Coefficients

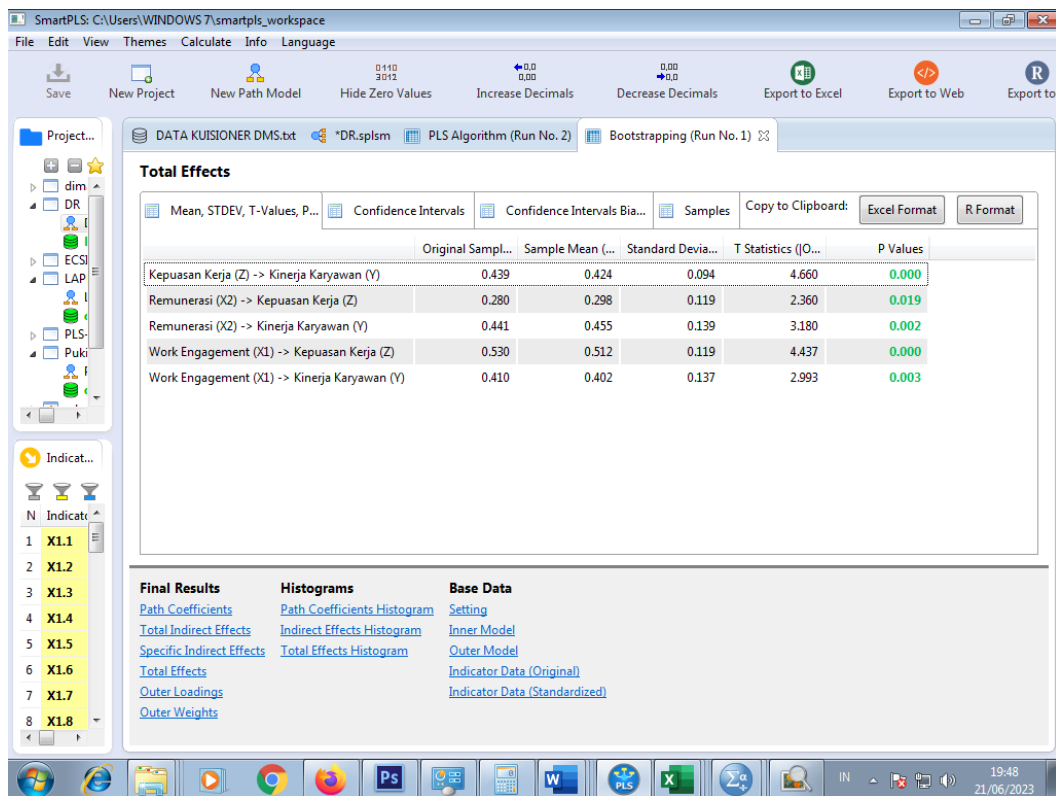


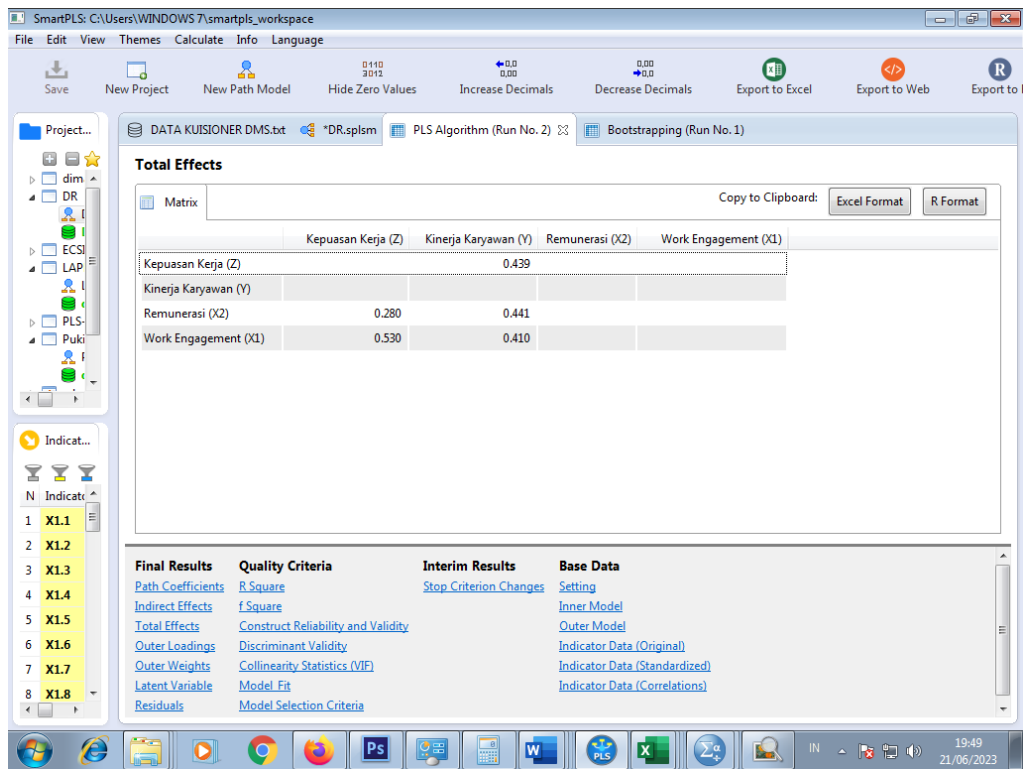
Lampiran 8. Indirect Effects & Specific Indirect Effects



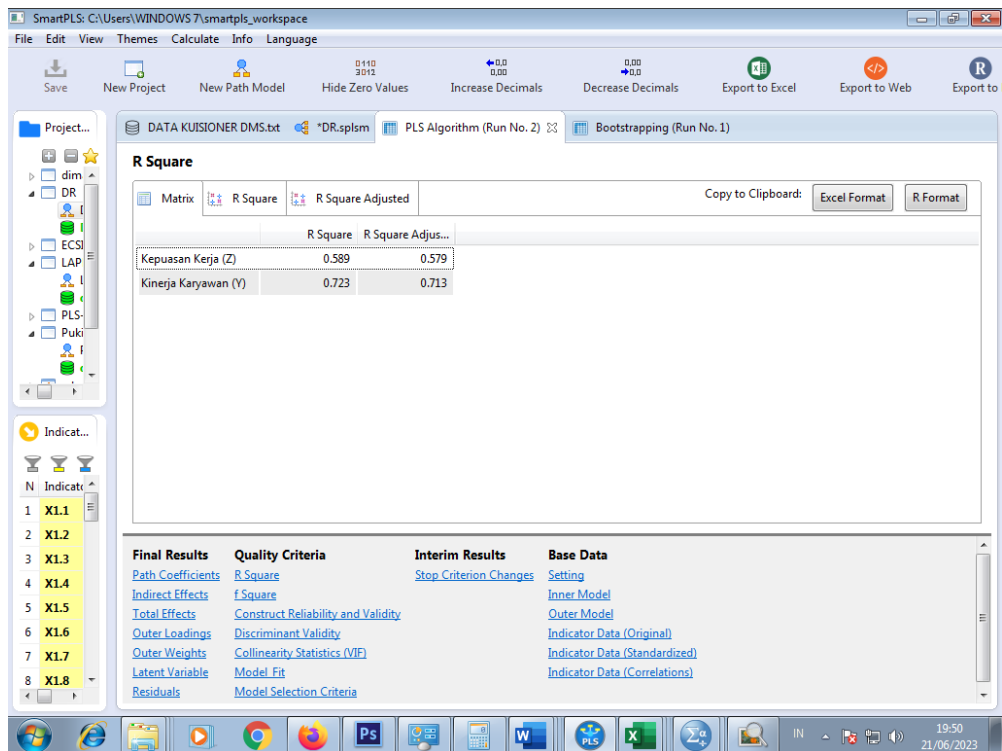


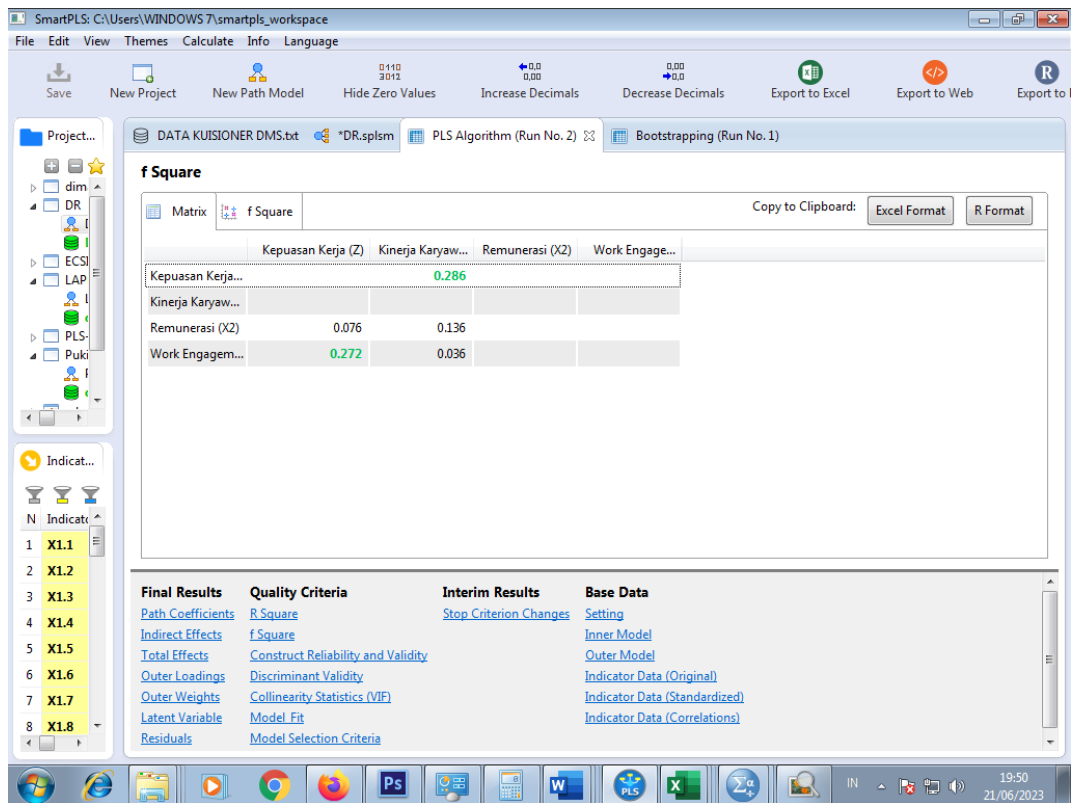
Lampiran 9. Total Effects



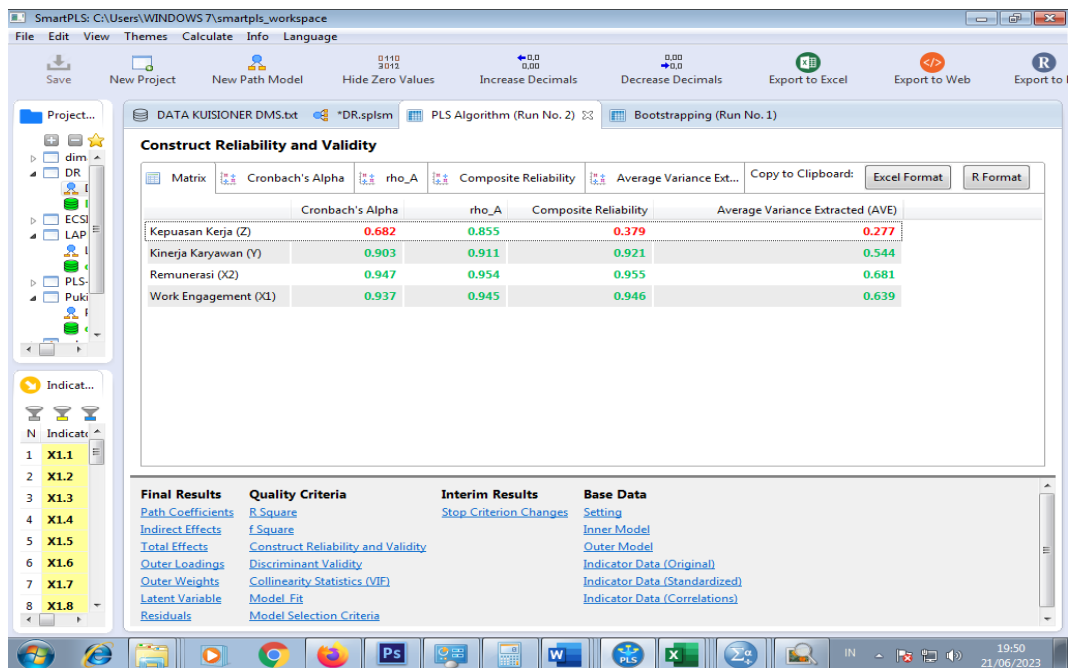


Lampiran 10. R Square & F Square





Lampiran 11. Construct Reliability & Validity, Discriminant Validity



SmartPLS: C:\Users\WINDOWS 7\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to I

DATA KUISIONER DMS.txt *DR.splsm PLS Algorithm (Run No. 2) Bootstrapping (Run No. 1)

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Crit... Cross Loadings Heterotrait-Monotrai... Heterotrait-Monotrai... Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Kepuasan Kerj...	Kinerja Karyaw...	Remunerasi (X2)	Work Engage...
Kepuasan Kerja (Z)	0.526			
Kinerja Karyawan (Y)	0.792	0.737		
Remunerasi (X2)	0.691	0.760	0.825	
Work Engagement (X1)	0.747	0.753	0.776	0.799

Indicat...

N Indicat...

- X1.1
- X1.2
- X1.3
- X1.4
- X1.5
- X1.6
- X1.7
- X1.8

Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)
Latent Variable	Model Fit		Indicator Data (Correlations)
Residuals	Model Selection Criteria		

19:50
21/06/2023

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Dimas Rivaldo

NPM : 1905160140

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh *Work Engagement* Dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PTPN. II Bulu Cina

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan Bahwa :

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha 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 tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut didepan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan 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/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.



Medan, Maret 2023

Pembuat pernyataan

Dimas Rivaldo
Dimas Rivaldo

NB :

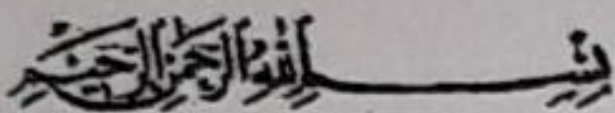
- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi pada saat pengajuan judul.
- Fotocopy surat pernyataan dilampirkan di Proposal dan Skripsi.



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, ~~DESEMBER~~ ~~DESEMBER~~ 2022

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara



Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap :

D	I	M	A	S		R	I	V	A	L	D	O							
---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--

NPM :

1	9	0	5	1	6	0	1	4	0										
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat/tgl Lahir :

B	I	N	J	A	I		1	A	G	U	S	T	U	S		2	0	0	1
---	---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	---	---	---	--	---	---	---	---

Program Studi : Manajemen

Alamat Mahasiswa :

D	E	S	A		B	U	L	U		C	I	N	A		K	E	C	.	H	A			
M	P	A	R	A	N		P	E	R	A	K	-	D	E	L	I	S	E	R	D	A	N	G

Tempat Penelitian :

P	T	P	N		2		K	E	B	U	N		B	U	K	U		C	I	N	A
---	---	---	---	--	---	--	---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	--	---	---	---	---

Alamat Penelitian :

B	U	L	U		C	I	N	A		H	A	M	P	A	R	A	N		D	E
R	A	K		D	E	L	I		S	E	R	D	A	N	G					

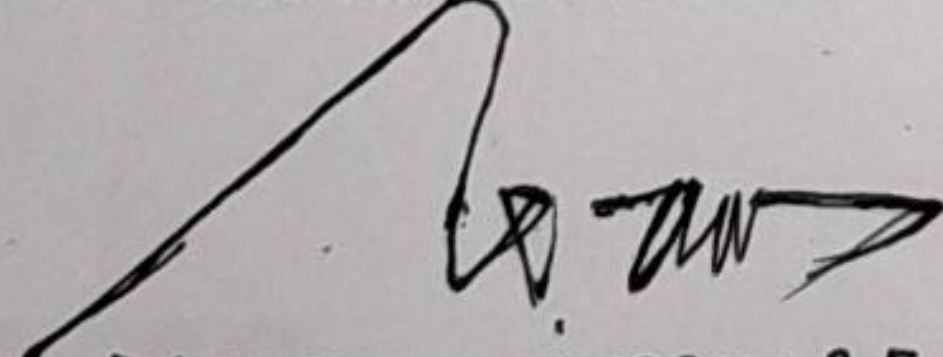
memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

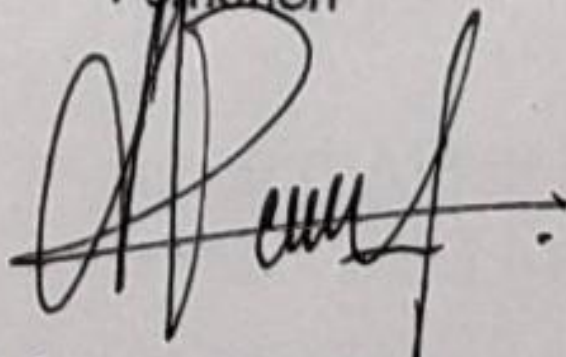
1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Jurusan / Sekretaris


(JASMAN SARIPUDDIN S.E, M.SI)

Wassalam
Pemohon


(DIMAS RIVALDO)



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

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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2606/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/8/12/2022

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

Medan, 8/12/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dimas Rivaldo
NPM : 1905160140
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

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

Identifikasi Masalah : 1. Karyawan sering keluar saat jam kerja
2. Karyawan sering Mengobrol saat jam kerja
3. Karyawan Tidak Fokus terhadap apa yg dikerjakan
4. Karyawan Menonton youtube, aktif di sosial media, dan chtingan disaat jam kerja
5. Banyak pegawai tidak bisa memmanagement waktu
6. Karyawan sulit memahami tugas/pekerjaan baru
7. kurang nya pelatihan terhadap pegawai/karyawan
8. Rata2 karyawan hanya lulusan SMA
9. Pegawai didominasi oleh usia menengah
10. Pemimpin / manager kurang interaktif terhadap kendala karywan
11. Gajih dibawah UMP

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kebosanan Kerja Dan Prilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Solidaritas Dan Kondisi Kerja Dilingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karywan
3. Pengaruh Work Angagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap ~~Kompetensi Kerja Pegawai~~ *Kinerja Karyawan*

Objek/Lokasi Penelitian : Ptpn 2 Kebun Bulu Cina

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

Hormat Saya,
Pemohon

(Dimas Rivaldo)



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

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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2606/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/8/12/2022

Nama Mahasiswa : Dimas Rivaldo
NPM : 1905160140
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Tanggal Pengajuan Judul : 8/12/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : M. Taufik Lesmana, SP., MM *10/12/2022*

Judul Disetujui**) : "PENGARUH WORK ENGAGEMENT DAN REMUNERASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI
OLEH KEPUASAN KERJA"

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, *29 - Desember - 2022*

Dosen Pembimbing
M. Taufik Lesmana
(M. Taufik Lesmana, SP., MM)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

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

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

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan)

[umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 95 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2023

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **1/11/2023**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Dimas Rivaldo**
N P M : **1905160140**
Semester : **VII (Tujuh)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Work Engagement Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Pada PTPN 2 Kebun Bulu Cina**

Dosen Pembimbing : **M. Taufik Lesmana, SP., M.M.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **11 Januari 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 18 Jumadil Akhir 1444 H
11 Januari 2023 M



Dekan

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

Tembusan :
1. Pertiinggal



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

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

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

feb@umsu.ac.id

[umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

Nomor : 95 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2023
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 18 Jumadil Akhir 1444 H
11 Januari 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Perekebunan Nusantara II Bulu Cina
Jln.Raya Medan Tj Morawa Km.16 Tj. Morawa
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Dimas Rivaldo
Npm : 1905160140
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Work Engagement Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Pada PTPN 2 Kebun Bulu Cina.

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

NIDN : 0109086502

Tembusan :
1.Pertinggal



Jl. Raya Medan – Tanjung Morawa Km. 16
Tanjung Morawa– 20362
Kabupaten Deli Serdang – Prov. Sumatera Utara
Indonesia

P.O. Box : 4 Medan Indonesia
Fax : (061) 7940233
Telp. : (061) 7940055
Email : kandir@ptpn2.com
Website : ptpn2.com

Tanjung Morawa, 18 Januari 2023

Nomor : 2.6 / X / 42 / I / 2023
Lampiran : -
Hal : **PENDIDIKAN**
Pelaksanaan Riset

Kepada Yth. :
Ketua Prodi. Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri No. 3 Medan

Menghunjuk surat Saudara Nomor : 95/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 11 Januari 2023 perihal Izin Riset Pendahuluan atas nama :

No.	Nama Mahasiswa	NIM	Program Studi
1	Dimas Rivaldo	1905160140	Manajemen

Dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya PT Perkebunan Nusantara II dapat memberikan izin kepada Mahasiswa yang namanya tersebut di atas untuk melaksanakan Riset di Kebun Bulu Cina PT Perkebunan Nusantara II pada tanggal 20 Januari 2023 s/d 20 Februari 2023 dengan judul penelitian "**Pengaruh Work Engagement dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PTPN 2 II Bulu Cina**" dengan ketentuan tetap mematuhi *Protokol COVID-19* yang berlaku di Perusahaan.

Segala biaya yang berkenaan dengan kegiatan tersebut ditanggung oleh Mahasiswa yang bersangkutan dan kepada Mahasiswa yang bersangkutan diharuskan menyampaikan hasil Riset selama di Kebun Bulu Cina yang diketahui oleh Manajer. Selanjutnya menyerahkan 1 (satu) exemplar Laporan hasil Riset ke Bagian SDM apabila telah selesai.

Demikian disampaikan agar Saudara maklum.

PT Perkebunan Nusantara II
Bagian Sumber Daya Manusia,



Lovianna Magda Hasibuan
Pj. Kepala Bagian

Tembusan :
- 2.BCA
- **Pertinggal**

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Dimas Rivaldo
 NPM : 1905160140
 Dosen Pembimbing : M. Taufik Lesmana, SP., M.M.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh *Work Engagement* dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada PT Perkebunan Nusantara 2 Bulu Cina.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki Penomoran Halaman - Perbaiki letak Rumusan Masalah & Identifikasi Masalah - Perbaiki Alasan masalah - Perbaiki judul penelitian	25/02/23	JF
Bab 2	- Tambahkan indikator kepuasan kerja - Tambahkan indikator work engagement - Tambahkan indikator turnover		
Bab 3	- Tambahkan hasil penelitian dari Doping - Perbaiki hipotesis - Perbaiki Tabel rencana waktu penelitian		
Daftar Pustaka	Perbaiki - Daftar Pustaka		
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	ACC Proposal	06/03/23	JF

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si.

Medan, Februari 2023

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

M. Taufik Lesmana, SP., M.M.

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 16 Maret 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Dimas Rivaldo
N .P.M. : 1905160140
Tempat / Tgl.Lahir : Binjai, 01 Agustus 2001
Alamat Rumah : Desa Bulu Cina, Kec. Hamparan Perak,
JudulProposal : Pengaruh Work Engagement Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

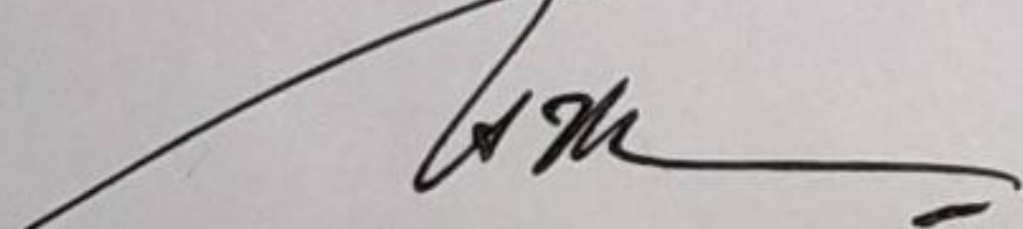
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I <i>cantumkan kutipan pada paragraf yg panjang</i>
Bab II <i>* Lengkapi kata - kata yang kurang * tujunkan gambar/paradigma kerangka berfikir</i>
Bab III
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 16 Maret 2023

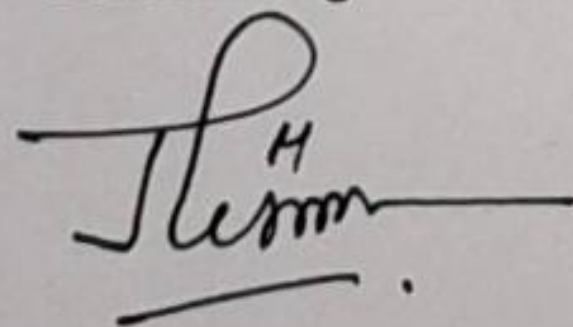
TIM SEMINAR

Ketua



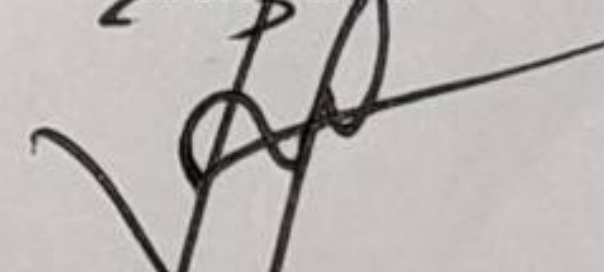
Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing



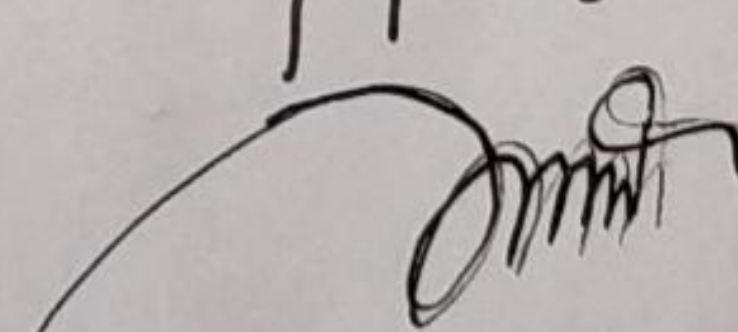
M. Taufik Lesmana S.P., M.M

Sekretaris



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

Pembanding



Susi Handayani, SE., M.M.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 16 Maret 2023** menerangkan bahwa:

Nama : Dimas Rivaldo
N .P.M. : 1905160140
Tempat / Tgl.Lahir : Binjai, 01 Agustus 2001
Alamat Rumah : Desa Bulu Cina, Kec. Hamparan Perak,
JudulProposal :Pengaruh Work Engagement Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **M. Taufik Lesmana S.P., M.M**

Medan, Kamis, 16 Maret 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Sekretaris

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

Pembimbing

M. Taufik Lesmana S.P., M.M

Pembanding

Susi Handayani, SE., M.M.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan

Wakil Dekan

Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.

NIDN : 0105087601



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

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjaah surat ini agar ditubuhkan nomor dan tanggalnya

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

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

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

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 1557 /II.3-AU/UMSU-05/F/2023
 Lamp. : -
 Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 02 Dzulhijjah 1444 H
 21 Juni 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Perekbunan Nusantara II Bulu Cina
 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 Pimpinan, 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 : **Dimas Rivaldo**
 N P M : **1905160140**
 Semester : **VIII (Delapan)**
 Jurusan : **Manajemen**
 Judul Skripsi : **Pengaruh Work Engagement Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Pada PTPN 2 Kebun Bulu Cina.**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :
 1. Peringgal



SURAT KETERANGAN

Nomor : 2.BCA/10/SK/VI/2023

Tanggal : 23 Juni 2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jekson Siahaan

Jabatan : Manajer PT. Perkebunan Nusantara II
Kebun Bulu Cina

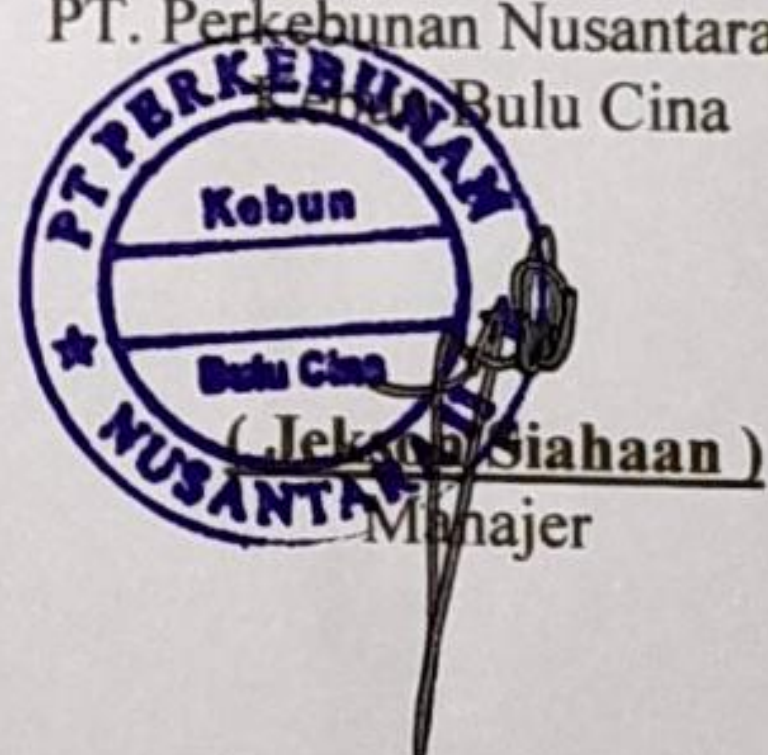
Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang namanya tersebut di bawah ini :

No	Nama	NPM	Program Studi
1	Dimas Rivaldo	1905160140	Manajemen

Benar telah melaksanakan riset di PT. Perkebunan Nusantara II Bulu Cina pada tanggal 27 Mei s/d 03 juni 2023.

Demikian Surat Keterangan ini di perbuat untuk dapat di pergunakan seperlunya.

Diketahui :
PT. Perkebunan Nusantara II
Kebun Bulu Cina
(Jekson Siahaan)
Manajer



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Dimas Rivaldo
NPM : 1905160140
Tempat & Tanggal Lahir : Binjai, 01 Agustus 2001
Jenis Kelamin : Laki - laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 3 dari 3 Bersaudara
Alamat : Dusun Emplasmen A, Desa Bulu Cina,
Kec. Hamparan Perak, Kab. Deli serdang
No. Hp/WA : 0823-8627-9327
Email : dimasrivaldo44@gmail.com

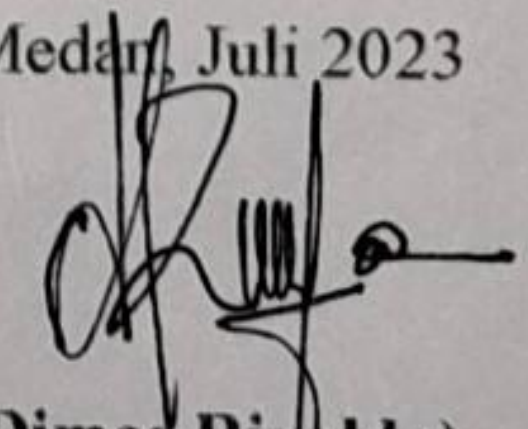
2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Sulakso
Pekerjaan : Pensiunan Karyawan BUMN
Nama Ibu : Pariyem
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Dusun Emplasmen A, Desa Bulu Cina,
Kec. Hamparan Perak, Kab. Deli serdang
No. Hp/WA : 0823-6226-6435
Email : -

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD Negeri 106801, Bulu Cina (2007–2013)
Sekolah Menengah Pertama : SMP Tarbiyah Islamiyah, Hamparan Perak
(2013 – 2016)
Sekolah Menengah Atas : SMAN 1 Hamparan Perak (2016-2019)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara (UMSU), Medan. (2019 - Sekarang)

Medan, Juli 2023



(Dimas Rivaldo)