

## SKRIPSI

# PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CILIANDRA PERKASA SEI BATANG ULAK KABUPATEN KAMPAR

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



**OLEH:**

**IMFIANTI**  
**NPM: 165211041**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2021**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : IMFIANTI  
NPM : 165211041  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CILIANDRA PERKASA SEI BATANG ULAK KABUPATEN KAMPAR

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

Yul Efnita, SE., MM

Diketahui :

Dekan



(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan  
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Imfianti  
NPM : 165211041  
Program Studi : Manajemen S1  
Sponsor : Yul Efnita, SE., MM  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar

No.	Waktu	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	10/09/2020	x	- Cari penelitian terdahulu yang sesuai	
2.	18/02/ 2020	x	- Data karyawan pada latar belakang	
3.	05/02/2020	x	- Analisis dengan satu variabel saja	
4.	17/06/2020	x	- Acc Seminar Proposal	
5.	15/10/2020	x	- Acc Kuesioner dan Lanjut Skripsi	
6.	14/04/2021	X	- Interpretasikan tabel hasil penelitian awali dengan angka tertinggi lebih dulu - Buat kesimpulan setiap tabel yang diperoleh kemudian ceritakan bagaimana secara fenomenanya	
7.	03/08/2021	X	- Acc ujian seminar hasil	

Pekanbaru, 18 Agustus 2021

Wakil Dekan I



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647**

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 831/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 02 Agustus 2021, Maka pada Hari Selasa 03 Agustus 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| 1. Nama                 | : Imfianti  |
| 2. NPM                  | : 165211041   |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1  |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar. |
| 5. Tanggal ujian        | : 03 Agustus 2021   |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.   |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR   |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : B (68,5)  |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.  |

PANITIA UJIAN

Ketua



**Dr. Hj. Ellvan Sastraningsih, SE., M.Si**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Yul Efnita, SE., MM
2. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
3. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

(.....)  
(.....)  
(.....)

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 03 Agustus 2021

Mengetahui  
Dekan,

**Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA**

TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

## MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Imfianti  
 N P M : 165211041  
 Program Studi : Manajemen S1  
 Judul skripsi : Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Lektor, C/b	Lektor Kepala, D/a	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, SE., MM	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru  
 Pada Tanggal : 03 Agustus 2021  
 Dekan

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

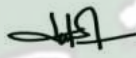
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**



**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Imfianti  
NPM : 165211041  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar.  
Hari/Tanggal : Selasa 03 Agustus 2021  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Yul Efnita, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		

Hasil Seminar : \*)

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

  
**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si**  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 03 Agustus 2021  
Ketua Prodi

  
**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

\*) Coret yang tidak perlu

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647




### BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Imfianti  
NPM : 165211041  
Judul Proposal : Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciliandra Perkasa.  
Pembimbing : 1. Yul Efnita, SE., MM  
Hari/Tanggal Seminar : Selasa 17 November 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Yul Efnita, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Anggota	3. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 17 November 2020  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 3293 /Kpts/FE-UIR/2019**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 11 Desember 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.  
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:  
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986  
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987  
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan  
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen  
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi  
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau  
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987  
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987  
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013  
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987  
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:  
 N a m a : Imfianti  
 N P M : 165211041  
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Analisis Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciliandra Perkasa Kabupaten Kampar
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.  
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.  
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.  
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 12 Desember 2019  
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

- Tembusan : Disampaikan pada:  
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau  
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية البريوتية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

**NAMA** : **IMFIANTI**  
**NPM** : **165211041**  
**JUDUL SKRIPSI** : **PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CILIANDRA PERKASA SEI BATANG ULAK KABUPATEN KAMPAR**  
**PEMBIMBING** : **YUL EFNITA, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu **27%** (dua puluh tujuh persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 24 Juli 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 18 Agustus 2021

Saya yang membuat pernyataan,



**ABSTRAK****PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. CILIANDRA PERKASA SEI BATANG ULAK  
KABUPATEN KAMPAR****IMFIANTI  
NPM: 165211041**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Ciliandra tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* yaitu penentuan berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar.

***Kata Kunci: Employee Engagement, Kinerja***

**ABSTRACT****EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. CILIANDRA PERKASA SEI BATANG ULAK, KAMPAR REGENCY**

**IMFIANTI**  
**NPM: 165211041**

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of employee engagement on employee performance at PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak, Kampar Regency. The population in this study are all employees who work at PT. the Ciliandra. The sampling technique in this study used purposive sampling, namely the determination based on the objectives and considerations of the researcher. Data collection techniques in this study used a questionnaire or questionnaire. The data analysis technique in this study uses descriptive analysis and SPSS 26. The results of this study indicate that employee engagement has a significant effect on employee performance at PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak, Kampar Regency.

**Key Word: Employee Engagement, Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi tulisan ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua Bapak Khairulnas dan Ibunda Desi Arisandi terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih dan terimakasih berkat

cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama ini. Terimakasih yang selalu mendukung demi terselesaikannya skripsi ini.

2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE. M.Si, Ak, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Yul Efnita, SE., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terimakasih kepada PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar yang telah membantu penulis untuk mendapatkan data-data selama melakukan penelitian.
7. Terimakasi kepada yang tersayang Andre Hidayat yang selalu menemani hari-hari penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada sahabat dan seperjuangan yaitu Nilmay Rentika, Juwita, Hayu Andira, Annesa Nadia Zahra dan Husrita Feblin yang selalu mendukung dan

memotivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini meskipun membutuhkan waktu yang panjang kalian tetap jadi teman setia penulis

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 1 Juli 2021

Imfianti

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	7
1.4 Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Employee Engagement .....	10
2.1.1 Pengertian Employee Engagement .....	10
2.1.2 Dimensi Employee Engagement.....	13
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement .....	15
2.1.4 Ciri-ciri Employee Engagement .....	16
2.1.5 Prinsip Dasar Employee Engagement .....	17
2.2 Kinerja .....	18
2.2.1 Pengertian Kinerja .....	18
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	20
2.2.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan .....	22
2.2.4 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja.....	23
2.2.5 Pengukuran Kinerja .....	24
2.2.6 Dimensi Kinerja Karyawan .....	26
2.3 Penelitian Terdahulu .....	27
2.4 Kerangka Berpikir .....	28
2.5 Hipotesis Penelitian .....	28

**BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Objek/ Lokasi Penelitian.....	29
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	29
3.3 Populasi dan Sampel .....	30
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.6 Teknik Analisis Data.....	32
1. Uji Kualitas Data .....	32
a. Uji Validitas .....	32
b. Uji Reliabilitas .....	33
2. Uji Asumsi Klasik .....	34
a. Uji Normalitas .....	34
b. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	34
3. Uji Hipotesis Data .....	35
a. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	36
b. Uji T Parsial .....	36

**BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

4.1 Sejarah PT. Ciliandra Perkasa .....	37
4.2 Visi dan Misi .....	38
4.3 Kebijakan Mutu Dan Lingkungan .....	39
4.4 Nilai-Nilai Yang Selalu Di Pegang Teguh Oleh Perusahaan .....	39
4.5 Struktur Organisasi Perusahaan .....	42
4.6 Tugas dan Tanggungjawab PT. Ciliandra Perkasa.....	42

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1 Identitas Responden .....	46
5.1.1 Usia Responden .....	46
5.1.2 Jenis Kelamin Responden .....	47
5.1.3 Masa Kerja Responden .....	48
5.1.4 Pendidikan Responden .....	49
5.2 Uji Kualitas Data.....	50
5.2.1 Uji Validitas.....	50

5.2.2 Uji Reliabilitas .....	51
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Employee Engagement Pada PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar .	52
5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Pada PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar .....	66
5.5 Analisis Pengaruh Variabel Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar.....	82
5.5.1 Uji Asumsi Klasik .....	82
a. Uji Normalitas .....	82
b. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	84
5.5.2 Uji Hipotesis.....	86
a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	86
b. Uji T Parsial .....	87
5.6 Pembahasan Hasil Penelitian .....	88
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1 Kesimpulan.....	91
6.2 Saran .....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan PT. Ciliandra Perkasa Kabupaten Kampar .....	3
Tabel 1.2	Realisasi Tanggungjawab Pekerjaan Karyawan Pada PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kampar .....	4
Tabel 1.3	Data Hasil Kinerja Karyawan PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kampar Tahun 2015-2020.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian .....	24
Tabel 3.2	Alternatif Jawaban Responden .....	37
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Usia Responden .....	46
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden .....	47
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja Responden .....	48
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Responden.....	49
Tabel 5.5	Uji Validitas Data .....	51
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Ciliandra Perkasa memiliki energy yang tinggi .....	53
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Ciliandra Perkasa selalu memikirkan cara baru untuk bekerja lebih efektif.....	55
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Ciliandra Perkasa mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan .....	56
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Ciliandra Perkasa menyukai tantangan dalam bekerja.....	57
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Ciliandra Perkasa memotivasi diri untuk mencapai keberhasilan .....	59
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Ciliandra Perkasa selalu bekerja keras dengan semangat yang tinggi .....	60

Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai Karyawan merasa pekerjaan di PT. Ciliandra Perkasa sebagai sumber kebanggaan diri.....	61
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Ciliandra Perkasa senang dilibatkan dalam bekerja.....	63
Tabel 5.15	Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Employee Engagement (X) Pada PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kampar.....	64
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Ciliandra Perkasa memiliki kemampuan kerja yang baik.....	67
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Ciliandra Perkasa mampu mencapai target kerja yang jelas.....	69
Table 5.18	Tanggapan Responden mengenai Jumlah pekerjaan Karyawan PT. Ciliandra Perkasa selalu mencapai target.....	70
Table 5.19	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Ciliandra Perkasa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.....	71
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Ciliandra Perkasa selalu teliti dalam bekerja.....	73
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Ciliandra Perkasa selalu tepat dalam bekerja.....	74
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Ciliandra Perkasa selalu rapi dalam bekerja.....	75
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai Karyawan PT. Ciliandra Perkasa mampu mempertanggung jawabkan pekerjaannya.....	77
Tabel 5.24	Tanggapan responden mengenai Karyawan PT. Ciliandra Perkasa memiliki hasil kerja yang baik dan efektif.....	78
Tabel 5.25	Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Employee Engagement (X) Pada PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kampar.....	79
Tabel 5.26	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	85
Tabel 5.27	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	86

Tabel 5.28 Uji T Parsial ..... 88



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 5.1 Uji Histogram .....	83
Gambar 5.2 Normal P-Plot .....	84



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kondisi persaingan saat ini semakin kompetitif. Hal ini menuntut perusahaan yang khususnya bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan produktivitas secara kualitas dan kuantitas, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain bahkan mampu berada di atas perusahaan lain.

Hal ini terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan merupakan factor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, keterlibatan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan terimplementasi dalam bentuk tenaga kerja karyawan atau kinerja karyawan. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan merupakan factor penting bagi peningkatan produktifitas atau kemajuan perusahaan tersebut. Hal ini menuntut perusahaan selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana suatu perusahaan , tanpa ditunjang oleh kehandalan karyawan maka perusahaan tersebut tidak akan dapat maju dan berkembang.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut berkaitan dengan kinerja (*performance*). Pada dasarnya kinerja (*performance*) menekankan apa yang telah dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang telah keluar (*out*

come). Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam pekerjaan atau jabatan. Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang telah diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingakat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama tujuan organisasi.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai oleh organisasi. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk/jasa, meningkatkan daya asing, dan meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya akhir tahun. Kegiatan tersebut dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing pada tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, serta tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

PT. Ciliandra Perkasa bergerak dibidang usaha perkebunan , pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan dengan produk utama adalah Minyak Sawit (CPO).

PT. Ciliandra Perkasa memiliki beberapa karyawan dan beberapa jenis jabatan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan PT. Ciliandra Perkasa Kabupaten Kampar**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Petugas Semprot/Penyiangan	9
2	Pemanen	26
3	Petugas AKP/KBM	1
4	Petugas Pemupukan	12
5	Mandor Pemelihara	6
6	Krani Produksi	5
7	Petugas Penimbangan Brondolan	1
8	Centeng	
9	Mandor Panen	2
10	Mantri Hama Penyakit	1
11	Petugas Wiping	3
12	Petugas Rawat Jalan	19
13	Krani Afdeling	2
14	Mandor 1 Tanaman	2
	Jumlah	84

**Sumber : PT. Ciliandra Perkasa-Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar, 2020**

Berdasarkan table di atas, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan di kebun PT. Ciliandra Perkasa-Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar sebanyak 84 orang dengan 14 jenis jabatan, dari 84 karyawan yang paling banyak adalah karyawan bagian Pemanen yaitu sebanyak 26 orang dan paling sedikit adalah Petugas AKP/KBM, Petugas Penimbang Brondolan, Mantri Hama Penyakit yaitu sebanyak 1 orang.

Menurut Nurmansyah (2016:207) karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik dalam bekerja jika memiliki ketiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa dan kepemimpinan. PT.Ciliandra Perkasa di Sei

Batang Ulak Kampar masih memiliki karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Hal ini terlihat dari pekerjaan yang diberikan tidak dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan dikarenakan terlalu santainya dalam bekerja serta banyaknya pekerjaan yang tidak mencapai target. Karyawan cenderung bermalasan pada saat jam kerja, sehingga sering terjadi keterlambatan dalam mengumpulkan data pekerjaan.

Berikut data realisasi pencapaian pelaksanaan pekerjaan di PT.Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kampar:

**Tabel 1.2**  
**Realisasi Tanggung Jawab Pekerjaan Karyawan Pada PT. Ciliandra**  
**Perkasa Sei Batang Ulak Kampar**

No	Bagian (Unit Kerja)	Target	Target	Selesai
1	Petugas Semprot/Penyiangan	Mengerjakan Semprot/penyiangan Kelapa Sawit di Kebun	14 Hari	30 Hari
2	Mandor 1 Tanaman	Memeriksa pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja	21 Hari	25 Hari

**Sumber: Bagian Umum PT. Ciliandra Perkasa**

Berdasarkan data pada tabel 2. Tingkat penyelesaian tugas para karyawan PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kampar selalu tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dengan melihat realisasi tersebut maka semprotan dari sawit dan pekerjaan harus dilakukan dengan hasil kerja yang baik dan dapat diterima oleh perusahaan tersebut.

Employee engagement merupakan keberhasilan suatu organisasi dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, pimpinan, dan bawahan. Sumber daya manusia disini maksudnya adalah karyawan. Setiap organisasi lainnya berusaha untuk mencapai tujuannya

dengan menggunakan segenap sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karenanya tujuan sumber daya manusia dalam organisasi harus dijaga agar selaras dengan tujuan organisasi.

Fenomenanya adalah *Employee engagement* memberikan kontribusi yang signifikan pada kinerja kerja karyawan. Karyawan dengan engagement yang tinggi akan memberikan usaha terbaiknya dalam menyelesaikan tugasnya, bahkan lebih dari yang diharapkan. Karyawan merasa kehadiran atau keberadaannya di dalam perusahaan bermakna bagi kehidupannya, sehingga ia dengan usaha terbaiknya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan dan kesuksesan (Agustian, 2012). Dengan demikian, perusahaan akan mendapatkan hasil yang positif dengan usaha yang telah dilakukan oleh karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi.

Sedangkan karyawan dengan *engagement* yang rendah justru akan menunjukkan berbagai perilaku negatif, seperti mogok kerja atau demonstrasi, *urnover*, dan *burnout*, sehingga kerugian yang akan dirasakan tidak hanya bagi karyawan tetapi juga bagi perusahaan. Selain itu Fenomena yang didapat dari hasil wawancara dan observasi menunjukkan *employee engagement* yang kurang baik.

Hal ini ditunjukkan dari tidak terpenuhinya aspek managerial and *co-worker support* (dukungan atasan dan rekan kerja) serta basic need (kebutuhan dasar) di . Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kampar yang berarti selalu melakukan yang terbaik dan penghargaan atau pujian. Berikut merupakan data hasil kinerja karyawan PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kampar:

**Tabel 1.3**  
**Data Hasil Kinerja Karyawan PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak**  
**Kampar Tahun 2015 - 2020**

Tahun	Target Produksi	Realisasi	Produktivitas/ Tahun	Persentasi Pencapaian Realisasi
2015	20.631 ton	23.721 ton	43,692	114,9 %
2016	23.277 ton	23.698 ton	42,318	101,8 %
2017	22.157 ton	22.071 ton	43,692	99,52 %
2018	24.853 ton	23.157 ton	43,692	93,18 %
2019	23.468 ton	21.752 ton	42,651	92,67 %
2020	24.000 ton	21.157 ton	43,692	88,15 %

**Sumber : Olahan Data PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kampar, 2020**

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa pergerakan kinerja karyawan PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kampar naik dan turun secara fluktuatif setiap tahunnya, hal ini mengakibatkan kinerja karyawan yang kurang stabil dalam melakukan pekerjaan hal ini dikarenakan adanya sikap atau perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. *Employee engagement* adalah suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan organisasinya yang ditandai dengan perasaan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan keasyikan (*absorption*) untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi.

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang paling terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun banyak faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya

organisasi memberikan arahan yang positif pada unsure tersebut dengan memfokuskan diri pada Sumber Daya Manusia (SDM).

Menurut Macey dan Schneider (Ramadhan & Sembiring 2014:47) yang menyatakan bahwa *employee engagement* membuat karyawan memilih rasa loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka penulis tertarik menganalisa permasalahan dengan mengemukakan proposal yang berjudul “**Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciliandra Perkasa-Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian yaitu “Apakah *Employee Engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciliandra Perkasa-Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar”

## **1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tentang Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciliandra Perkasa-Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar.

### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT Ciliandra Perkasa

b. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau

c. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja di perusahaan. Selain itu penelitian ini juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu sumber daya manusia (SDM) yang sudah di dapatkan di bangku perkuliahan

#### 1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini, maka penulis membaginya dalam 6 bab (enam) seperti ini:

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Dalam bab ini dikemukakan teori yang diambil berbagai macam *literature* yang melandasi pembahasan proposal yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian dan operasional variabel.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat PT. Ciliandra Perkasa Kabupaten Kampar dan struktur organisasi serta aktivitasnya.

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada dalam bab ini penulis akan menguraikan pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar

### **BAB VI : PENUTUP**

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan hasil penelitian



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 *Employee Engagement*

##### 2.1.1 *Pengertian Employee Engagement*

*Employee Engagement* merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata dari organisasi dan individu, (McLeod, 2009). David Guest, percaya hal ini sangat membantu untuk melihat *employee engagement* sebagai cara kerja yang dirancang untuk memastikan bahwa karyawan berkomitmen untuk tujuan dan nilai-nilai organisasi mereka, termotivasi untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi, dan pada saat yang sama agar mampu meningkatkan rasa kesejahteraan diri.

Menurut Robbins (2011: 113) *Employee engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang ia lakukan. Menurut Schiemann (2011) *employee engagement* dapat berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama perusahaan, hal ini mencakup kerelaan mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya. Sedangkan Menurut Albrecht (2010) *employee engagement*

adalah suatu keadaan karyawan yang terlibat langsung secara psikologis dengan pekerjaannya. Karyawan akan terlibat secara fisik, kognitif maupun secara emosional selama menunjukkan performanya didalam bekerja.

Sedangkan menurut Marciano (2010) seseorang pekerja yang engaged akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan.

Organisasi *Engaget* memiliki kekuatan dan nilai otentik, dengan bukti yang jelas dari kepercayaan dan keadilan yang didasarkan pada saling menghormati, dimana keduanya memiliki janji dan komitmen antara *employer* dan *employee* yang dipahami dan terpenuhi, (McLeod, 2009).

Engagement didefinisikan sebagai sikap yang positif, penuh makna, dan motivasi, yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, (Schaufeli, 2002 dalam Breso, Schaufeli, & Salanova, 2010). *Vigor* dikarakteristikan dengan tingkat energi yang tinggi, resiliansi, keinginan untuk berusaha dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan. *Dedication* ditandai dengan merasa bernilai, antusias, inspirasi, berharga dan menantang. *Absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh dengan suatu tugas, (Schaufeli & Bakker, 2003)

IES mendefinisikan *Employee Engagement* sebagai attitude yang dimiliki oleh karyawan terhadap karyawan organisasi dan nilai-nilainya. Seorang karyawan yang terlibat menyadari konteks bisnis, dan bekerja dengan koleganya

untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk kepentingan organisasi. Organisasi juga harus bekerja untuk mengembangkan dan memelihara *engagement*, yang membutuhkan hubungan dua arah yaitu antara *employer* dan *employee*, (Robinson, Perryman, dan Hayday, 2004) Serta menurut Marciano (2010) menambahkan *employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan turnover, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan karyawan.

Engagement bukan lah sikap kerja, tapi ia adalah sebuah perilaku yang menjadi pendorong kinerja sebuah organisasi, sehingga yang disebut engagement semata-mata ditandai dengan adanya kemauan dan kemampuan karyawan dalam memastikan agar organisasi berhasil mencapai keberhasilan bisnisnya (Vibrayani, 2012: 9) Sehingga dapat dikatakan bahwa engagement merupakan hasil dari penggabungan beberapa keadaan seperti bagaimana positifnya seorang karyawan dalam berpikir tentang perusahaan, seberapa positifnya perasaan karyawan terhadap organisasi dan bagaimana proaktifnya karyawan dalam upayanya mencapai tujuan organisasi baik kepada karyawan, kolega maupun kepada para pemangku kepentingan yang lain.

Croston (2009) menyatakan bahwa *employee engagement* tidaklah sama dengan *employee satisfaction* *employee engagement* merupakan sebuah perilaku yang didapat setelah karyawan merasa puas, kemudian memiliki kesadaran

mengenai keadaan organisasi yang pada akhirnya menghasilkan pemahaman karyawan bagaimana ia dapat berkontribusi dalam sistem perusahaan.

Dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh beberapa tokoh di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *Employee Engagement* adalah sebagai sikap yang positif yang dimiliki karyawan dengan penuh makna, dan energi motivasi yang tinggi, resiliensi dan keinginan untuk berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan dengan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas yang disesuaikan dengan nilai dan tujuan organisasi

### 2.1.2 Dimensi Employee Engagement

Dimensi atau aspek-aspek dari *employee engagement* terdiri dari tiga (Schaufeli, 2003), yaitu :

#### 1) Kesiapan

Vigor merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh didalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan (Schaufeli & Bakker, 2003). Adapun indicator dari dimensi Vigor adalah sebagai berikut:

- a) Memiliki energy yang tinggi
- b) Memikirkan cara baru untuk bekerja lebih efektif
- c) Mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan

#### 2) Kerelaan

Aspek dedication ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor dedication yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan

mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang.

Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka seangkan skor rendah pada dedication berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalam bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka (Schaufeli & Bakker, 2003). Adapun indicator dari aspek dedication adalah sebagai berikut:

- a) Menyukai tantangan dalam bekerja
- b) Memotivasi diri untuk mencapai keberhasilan
- c) Kesediaan untuk bekerja keras

### 3) Kebanggaan

Kebanggaan ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalm pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya, (Schaufeli & Bakker, 2003). Orang-orang yang meiliki skor tinggi pada absorption biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan meililik kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun yang disekelilingnya terlupa dan waktu terasa berlalu cepat. Sebaliknya orang skor absorption yang rendah tidak meras tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan ,tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan mereka tidak lupa dengan segala sesuatu disekelililing mereka, termasuk

waktu (Schaufeli & Bakker, 2003). Adapun indicator dari dimensi absobtion dapat dilihat sebagai berikut:

- a) Pekerjaan sebagai sumber kebanggan diri
- b) Senang dilibatkan dalam bekerja

### 2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

*Employee engagement* adalah tanggung jawab seluruh tenaga kerja. Factor-faktor yang membuat karyawan merasa *engagement* (Blessing White, 2011), sebagai berikut :

#### 1) *Individuals (I) : Ownership, Clarity, and Action*

Individu perlu mengetahui apa yang mereka inginkan, apakah kebutuhan organisasi, dan kemudian mengambil tindakan untuk mencapai kedua hal tersebut. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Maslach, Schaufeli, dan Leiter, 2001 dalam (Kulaar, Et Al 2008),, bahwa *employee engagement* di karakteristikkan dengan kekuatan, dedikasi dan kesenangan dalam bekerja. Engagement dasarnya persamaan individual. Hal ini mencerminkan hubungan yang unik pada setiap orang dengan pekerjaan.

Apakah satu karyawan menemukan hak yang menantang atau bermakna mungkin di sisi lain ada yang merasa terbebani dengan pekerjaan. Para pemimpin dan manajer tidak dapat dan tidak harus memikul seluruh beban melibatkan tenaga kerja mereka. Individual harus memiliki engagement, datang bekerja dengan motivator kerja yang unik, minat dan bakat. Mereka tidak bisa mengharapkan organisasi untuk memberikan set yang tepat dari tugas dan

kondisi agar sesuai pribadi mereka di definisi pekerjaan yang berarti dan memuaskan.

**2) Manajer (M) : Coaching, Relationships, and Dialogue.**

Manajer harus memahami bakat individu, kepentingan, dan kebutuhan dan kemudian mencocokkan mereka dengan tujuan organisasi, sementara pada saat yang sama menciptakan hubungan interpersonal yaitu hubungan saling percaya. Manajer yang engaget juga mempengaruhi level engagement karyawan (Valezirani, 2007). Hubungan interpersonal yang saling mendukung dan membantu antar karyawan akan meningkatkan engagement mereka sendiri. Dimana manajer harus memfasilitasi engagement sebagai persamaan yang unik bagi pekerjaan bagi pelatihan.

**3) Executive (E) : Trust, Communication, and Culture**

Eksekutif harus menunjukkan konsistensi dalam kata-kata dan tindakan, banyak berkomunikasi (dan dengan banyak kedalaman), dan menyelaraskan semua pelaksanaan organisasi dan perilaku seluruh organisasi untuk mendorong hasil dan engagement. Sebuah stragegi juga dikomunikasikan dengan jelas membangun kepercayaan tenaga kerja dalam kompetensi bisnis eksekutif yang memperkuat kepercayaan. Eksekutif harus mendorong hasil dan engagement dalam setiap kegiatan organisasi (misalnya, penghargaan, kesepakatan penjual, kebijakan pribadi) atua hambatan lain (misalnya, manajer

tingkat yang buruk) yang melemahkan kinerja tinggi dan tempat kerja yang berkembang.

#### **2.1.4 Ciri-ciri Employee Engagement**

Menurut Finey (2010) karyawan yang memiliki ikatannya dengan pekerjaannya memiliki sifat dan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Mempercayai misi organisasi perusahaan
2. Menyenangi pekerjaan dan memahami kontribusi pekerjaan mereka pada tujuan yang lebih besar
3. Selalu meningkatkan kebenaran keterampilan mereka dengan sikap positif, fokus, keinginan, antusiasme, kreativitas dan daya tahan.
4. Menghormati manajer mereka
5. Mengetahui bahwa manajer akan menghormati mereka.
6. Tidak memerlukan pendisiplinan dan hanya memerlukan kejelasan, komunikasi dan konsistensi.

#### **2.1.5 Prinsip-Prinsip Dasar Employee Engagement**

Menurut Wiley dan Blackwell (2009) employee engagement seorang karyawan yang tinggi akan menampilkan kinerja yang sangat baik. Ada 4 prinsip utama yang menjadi syarat seorang karyawan untuk memiliki engagement yaitu:

- a. The Capacity to Engagement

Menciptakan karyawan yang memiliki keterikatan dibutuhkan lingkungan kerja yang tidak hanya bisa meminta lebih, tetapi juga menyediakan lahan informasi, kesempatan belajar dan mampu menciptakannya keseimbangan

kehidupan karyawannya, yaitu dengan menciptakan suatu basis untuk menampung energy dan inisiatif karyawan.

b. The Motivation to Engagement

Engagement muncul ketika karyawan memiliki ketertarikan terhadap pekerjaan mereka dan sesuai dengan nilai pribadi mereka, dan karyawan di perlakukan dengan cara yang secara alami menimbulkan rasa ingin membalas dalam bentuk kebaikan

c. The Freedom To Engagement

Engagement terjadi ketika karyawan merasa aman untuk bertindak berdasarkan inisiatif mereka, oleh karena itu, kepercayaan menjadi hal yang paling penting dibawah kondisi sulit, tidak pasti dan kebutuhan untuk berubah, terutama ketika employee engagement itu dianggap penting.

d. The focus of strategic engagement

Ketika perusahaan menyediakan kesempatan untuk berkembang, jenis pekerjaan yang sesuai, pengawasan yang adil dan bijaksana, jaminan keamanan dan seterusnya, engagement muncul dengan sendirinya karena rasa percaya akan prinsip timbal balik.

## 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* atau prestasi kerja kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan

secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika (Prawirosentono, 1999).

Menurut Hasibuan (2009) bahwa prestasi kerja yang baik merupakan kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik dan lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2003) kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan.

Sedangkan menurut Umar (2014), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Sutrisno (2009), kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Ahmad S Ruky (2001) kinerja adalah sebagai hasil atau apa yang keluar (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi karyawan terhadap organisasinya. Sedangkan menurut Wibowo (2007) kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan itu berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang efektif.

Kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan karyawan selama periode waktu tertentu. Prestasi kerja juga merupakan suatu prestasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Kasmir, 2000) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukannya. Disamping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima.

### **2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor non fisik dan fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat berpengaruh kondisi dalam karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan system manajerial instansi. Menurut Sugiono (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Keterampilan atau Pengalaman. Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka diperlukan adanya keterpaduan antara keterampilan dengan

pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja diluar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

- b. Faktor Pendidikan. Instansi perindustrian biasanya direkrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, instansi hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan produktivitasnya.
- c. Umur. Umur seprang tenaga kerja agaknya akan dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktivitasnya, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu. Tetapi pengejaran karir seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.
- d. Sarana Penunjang. Tingkat kemampuan untuk membutuhkan motivasi kerja antara pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat prduktivitas. Disamping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini menyebabkan tugas atau kerja dari karyawan tersebut berkurang.
- e. Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja. Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktivitas kerja kepada para pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematic yang harus mendapat perhatian serius.

- f. Faktor Komunikasi. Proses komunikasi merupakan hal terpenting dalam komunikasi. Proses tersebut dapat menghasilkan dampak atau efek positif dan negatif. Seorang komunikator dapat dikatakan sebagai komunikator yang baik apabila komunikan dapat mengerti tentang informasi atau pesan yang disampaikan komunikator dan memberikan *feedback* yang sesuai dengan harapan si komunikator.
- g. Faktor Motivasi. Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predika yang bagus.
- h. Faktor Kerjasama Tim. Suatu kemampuan untuk mengarahkan keberhasilan setiap individu menuju pada tujuan-tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan elemen penting yang dibutuhkan bila kita ingin mencapai suatu hasil yang tidak dapat dicapai oleh orang lain.

### 2.2.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kriteria adalah :

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- b. Membantu instansi untuk dapat menyusun program pengembangan dana pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
- c. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.

- d. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.
- e. Menyediakan alat/saran untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan system imbalan yang baik.
- f. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

#### 2.2.4 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2010:48), unsur-unsur penilaian kinerja pegawai dapat meliputi sebagai berikut :

- 1) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 2) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- 3) Tanggung jawab. Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.
- 4) Kreativitas dan prasaka. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil langkah atau bimbingan dari atasannya.
- 5) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi 17 dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.
- 6) Kerjasama. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil yang besar.

#### **2.2.5 Pengukuran Kinerja**

Indikator penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2013), adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Menunjukan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Ada beberapa unsur yang dipergunakan dalam mengukur kinerja karyawan (Rosyidah. 2013) :

1. Kemampuan kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi

organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

## 2. Tanggung Jawab

Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.

## 3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi 17 dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

## 4. Kejujuran

Kejujuran sendiri harus dimiliki oleh semua kalangan yang melakukan sebuah pekerjaan, karena kejujuran tidak hanya mutlak dibutuhkan para karyawan pada atasan, melainkan para atasan atau boss juga sangat mutlak melakukan kejujuran. Sehingga dengan terjalannya sikap jujur antar kedua pihak, maka perusahaan tersebut dapat berjalan terus dan dapat menciptakan jalinan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.

## 5. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Standar kerja adalah tolak ukur minimal, artinya jika prestasi kinerja karyawan dibawah standar kinerja minimal tersebut maka kinerjanya tidak

dapat diterima, buruk atau sangat buruk. Jika prestasi kinerja seorang pegawai berada tepat atau diatas ketentuan standar minimal kinerjanya, maka kinerjanya dapat diterima dengan predikat sedang, baik atau sangat baik.

### 2.2.6 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014:18) aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitas dan aspek kualitas. Aspek kuantitas meliputi:

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitas meliputi:

- 1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.
- 2) Tingkat kemampuan dalam bekerja.
- 3) Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan.
- 4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen)

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

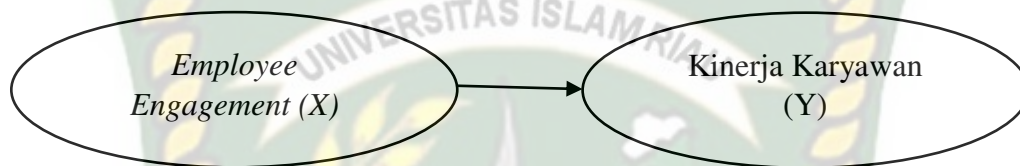
No	Nama	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil

1	Princes Grace Lewiuci (2016)	Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Senapan Angin di Jakarta	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Keluarga Senapan Angin di Jakarta
2	Debby Siswono (2016)	Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di Rodex Travel Surabaya	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menemukan bahwa employee engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rodex Travel Surabaya
3	Sri Rahayu, Tintin Suhaeni. (2018)	Pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja (PT. Kertas Padalarang)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan employee engagement kinerja karyawan PT. Kertas Padalarang
4	Rizqi Adhyka Kusumawati (2017)	Pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja karyawan program diploma III di Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan program diploma III di Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

## 2.4 Kerangka Berpikir

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode tertentu Nurmansyah (2016: 204).

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Albrecht (2010)

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teoritis dikemukakan diatas maka Hipotesis diambil peneliti adalah: “diduga *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kampar”

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Objek/Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaanperkebunan kelapa sawit Ciliandra Perkasa yang beralamat di PT. CLP-Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar

#### 3.2 Operasional Variabel

1. Variabel Bebas (*independen variable*)

Variabel bebas (X) merupakan yang tidak berpengaruh dengan variabel lain, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Employee Engagement* (X).

2. Variabel Terikat (*Devenden Variable*)

Variabel Terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, variabel yang digunakan dalam penelitian adalah Kinerja.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Employee Engagement (X) adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang ia lakukan. (Robbins, 2011)	Kesiapan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki energy yang tinggi</li> <li>• Memikirkan cara baru untuk bekerja lebih efektif</li> <li>• Mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan</li> </ul>	Ordinal
	Kerelaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyukai tantangan dalam bekerja</li> <li>• Memotivasi diri untuk mencapai keberhasilan</li> <li>• Kesiediaan untuk bekerja keras</li> </ul>	Ordinal
	Kebanggaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan sebagai sumber kebanggan diri</li> <li>• Senang dilibatkan dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal
Kinerja adalah sebagai hasil atau apa yang keluar (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi karyawan terhadap organisasinya (Ahmad, S. Ruky,	Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan dalam bekerja</li> <li>• Kemampuan mencapai target pekerjaan</li> <li>• Jumlah pekerjaan melebihi target</li> <li>• Penyelesaian</li> </ul>	Ordinal

2001)		pekerjaan tepat waktu	
	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketelitian dalam bekerja</li> <li>• Ketepatan dalam bekerja</li> <li>• Kerapian dalam bekerja</li> <li>• Tanggung jawab dalam bekerja</li> <li>• Hasil pekerjaan yang baik</li> </ul>	Ordinal

### 3.3 Populasi dan sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan yang menjadi sumber data dan informasi mengenai sesuatu yang ada hubungannya dengan penelitian yang diperlukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan/ pegawai tetap pada PT. Ciliandra Perkasa sebanyak 84 orang.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan cara *Purposive Sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dan tujuan penelitian yang akan dijadikan sampel yang digunakan penelitian ini sebanyak 35 karyawan tetap PT. Ciliandra Perkasa.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Data ini terdiri dari:

**1. Data primer**

Yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT.Ciliandra Perkasa-Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar.

**2. Data sekunder,**

Yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini, antaranya profil PT.Ciliandra Perkasa-Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar.

**3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik dalam pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun disesuaikan dengan indikator penelitian yaitu tentang employee engagement dan kinerja karyawan pada PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar

Kuesioner dalam penelitian ini berguna untuk memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk di isi guna memperoleh data-data mengenai tanggapan responden, dengan menggunakan skala likert (1 sampai 5). Nilai untuk skala tersebut adalah:

**Tabel 3.2**  
**Alternatif Jawaban Responden**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5

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

Sumber: Sugiyono, 2013

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Validitas data adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alatukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-batir (variabel) yang diukur menyatu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai  $r$  hasil (*correlated*/total indikator)  $> r$  table, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan-). Oleh karena itu,

menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen perlu dilakukan.

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut, rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$ .

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012). Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva *normal probability plot*.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang

mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012:262).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R2*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Sedangkan jika (*Adjusted R2*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossesction*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

## b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Peneliti menggunakan alat bantu dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product And Service Solution (SPSS)* versi 26 yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X = Employee Engagement

b = Koefisien Regresi

a = Konstanta

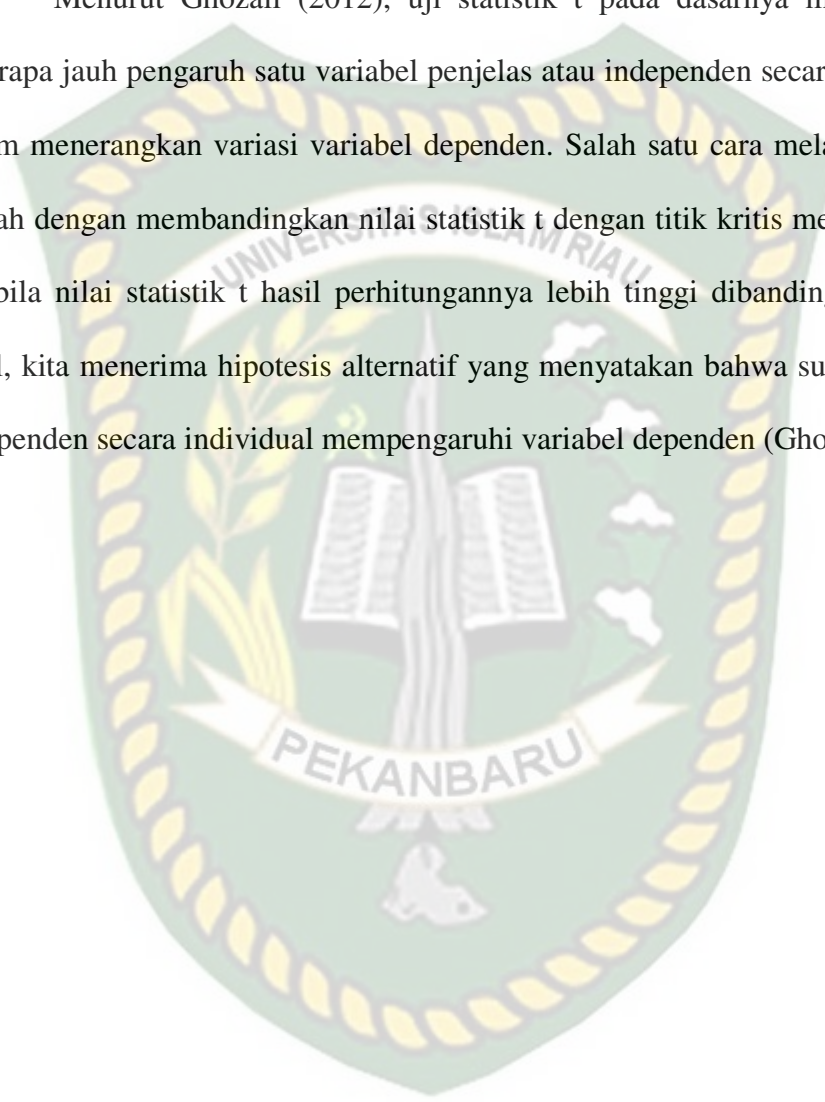
e = *Error*

## c. Uji- T Parsial

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan beragam variasi variabel independen. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada berpengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi tidak signifikan*) sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat

pengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi signifikan*) (Ghozali, 2011).

Menurut Ghozali (2012), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).



## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **4.1 Sejarah PT. Ciliandra Perkasa**

PT. Ciliandra Perkasa (PT. CLP) kebun Sei Batang Ulak secara geografis berada pada titik koordinat 1010 00' 29" – 1010 44' 52" BT dan 00 13' 27" – 0 0

08' 47" LU. Secara administrative berada dalam administrasi Desa Siabu Kecamatan Salo Kabupaten Kampar Propinsi Riau. Perusahaan ini bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan pabrik kelapa sawit (PKS) yang merupakan perkebunan swasta murni yang berasal dari konversi lahan PT. Pertisa Trading Co. LTD. Pada tahun 1994 PT. Petisa bergabung usaha (marger) dengan PT. Ciliandra Perkasa. Kegiatan yang dilakukan dikebun Sei Batang Ulak sudah pada tahap operasional yaitu berupa perawatan dan eksploitasi produksi.

Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Ciliandra Perkasa dibangun 2001 dengan kapasitas terpasang 45 ton TBS/jam. Bahan baku berasal dari kebun inti dari satu lokasi dan kebun lokasi lain. Selain produk utama berupa CPO dan inti sawit, dihasilkan juga produksi samping berupa air limbah, serat (fiber), cangkang dan tandan kosong. Air limbah sebagai hasil samping dari proses produksi PKS PT. Ciliandra Perkasa sejak tahun 2003 tidak dibuang lagi ke badan sungai. Air limbah tersebut telah dimanfaatkan untuk pemupukan karena mengandung unsur hara yang sangat bermanfaat bagi tanaman kelapa sawit melalui sistem aplikasi lahan ke areal tanaman, selain itu juga dapat bermanfaat sebagian sumber air bagi tanaman kelapa sawit.

Sedangkan fiber dan cangkang yang dihasilkan dimanfaatkan untuk sebagai bahan bakar boiler, sehingga penggunaan BBM selama proses pengolahan berlangsung dapat diminimalkan. Dan ini akan sangat mendukung program pemerintah dalam hal hemat BBM. Dari sudut pandang pembiayaan pengolahan proses produksi penggunaan fiber dan cangkang sebagai bahan alternative sumber energi akan sangat menguntungkan. Demikian pula pada

semester 1 tahun 2009 ini 100 % tandan kosong yang dihasilkan PKS PT. Ciliandra Perkasa sudah diaplikasikan ke areal tanaman kelapa sawit.

#### 4.2. Visi dan Misi Perusahaan

Dalam aktifitas operasional PT. Ciliandra Perkasa, Sei.Batang Ulak Desa Siabu Kecamatan Salo menjalin hubungan kerjasama dengan pemerintah, rakyat dan perusahaan dalam penanaman dan pengelolaan kebun sawit untuk menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan pendapatan masyarakat di daerah tempat diseluruh Indonesia dengan tujuan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Visi :

“ Menjadikan perusahaan perkebunan dan industry pengolahan kelapa sawit terpadu berwawasan kelestarian yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan nilai perusahaan dalam kegiatan usahanya.

” Misi :

2. Menciptakan produk yang bermutu dan ramah lingkungan
3. Menerapkan system manajemen mutu dan lingkungan melalui tata kelola perusahaan yang baik
4. Membentuk sumber daya manusia yang memiliki kompetensi
5. Menetapkan pihak terkait sebagai mitra kerja yang saling memperkuat dan menguntungkan

#### 4.3. Kebijakan Mutu Dan Lingkungan

1. Utamakan ketentuan dan proses kerja yang berkesesuaian dengan sistem manajemen mutu dan lingkungan

2. Utamakan efisiensi pemanfaatan sumber daya alam dan peningkatan sumber daya manusia
3. Utamakan pemeliharaan dan peningkatan hasil kerja yang bermutu dan berwawasan lingkungan
4. Utamakan prinsip pencegahan dan perbaikan berkelanjutan
5. Utamakan pemenuhan peraturan perundangan yang terkait lingkungan dan regulasi yang eleven Slogan / Motto Perusahaan : “ Satu sumber tak terhingga kemungkinannya “

#### **4.4. Nilai – Nilai Yang Selalu Di Pegang Teguh Oleh Perusahaan**

##### **1. Integrity**

Bertindak sesuai ucapan maupun janji sehingga dapat menumbuhkan kepercayaan pihak lain. Perilakunya :

- a. Jujur (*Honesty*)
- b. Satu perbuatan dengan kata (*Walk the talk*)
- c. Perilaku/ tindakan yang sesuai dengan Falsafah perusahaan (*Conscience*)

##### **2. Positive Attitude**

Menampilkan perilaku yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang saling menghargai dan kondusif . Perilakunya :

- a. Melihat fakta secara positif, berfikir positif, berbicara positif dan bertindak positif (*Positive thinking*)
- b. Menghargai orang lain (*Recepect to others*)
- c. Kerjasama antara anggota organisasi Dalam mewujudkan tujuan bersama (*Team work*)

- d. Menciptakan tempat kerja yang Environment bersahabat dan saling mendukung untuk pengembangan diri dan rekan kerja (*Positif working*)

### **3. Commitment**

Melaksanakan pekerjaan dengan sepenuh hati untuk mencapai hasil terbaik.

Perilakunya :

- a. Bekerja sepenuh hati /total, tidak setengah - setengah (*Passion*)
- b. Bertekad dan berupaya untuk selalu mencapai hasil terbaik (*Strive to be the best*)
- c. Menyelesaikan pekerjaan yang telah dimulai hingga tuntas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (*Follow up till done*)

### **4. Continuous Improvement**

Meningkatkan kemampuan atau kapasitas diri, unit kerja dan organisasi secara terus menerus tanpa batas untuk mencapai hasil terbaik . Perilakunya :

- a. Data yang sesuai dengan fakta atau Kenyataan sebenarnya (*Data Accuracy*)
- b. Mencari metode kerja yang efisien dan efektif serta memperhitungkan dampak biaya dan manfaat (*Cost concern*)
- c. Upaya mencari dan melaksanakan cara atau metode kerja untuk mencapai hasil Terbaik (*Proses excellence*)

### **5. Innovative**

Memunculkan gagasan atau menciptakan produk, alat kerja, system kerja baru yang dapat meningkatkan produktifitas dan pertumbuhan perusahaan.

Perilakunya :

- a. Mencari tahu cara kerja terbaik dan mengadopsinya untuk meningkatkan kinerja perusahaan (*Benchmarking*)
- b. Mencari dan menghasilkan terobosan baru dalam metode kerja serta akhir yang dapat meningkatkan nilai perusahaan (*Breakthrough*)

#### 6. Loyal

Menumbuhkan semangat untuk mengerti, memahami dan melaksanakan nilai-nilai perusahaan. Perilakunya :

- a. Memelihara semangat (*Fraternity*)
- b. Menunjukkan kebanggaan (*Pride*)
- c. Menghayati pekerjaan sebagai saran

Untuk memulai Tuhan serta sumbangsih kepada Negara, Perusahaan dan Keluarga (*Dedication*). Untuk mencapai visi dan misi pada prinsipnya perusahaan berkomitmen melakukan kegiatan kemitraan dengan petani, menyelesaikan permasalahan yang dihadapi petani dengan sebaik- baiknya, memperbaiki dan menambah ilmu petani agar meningkatkan hasil buah. Perusahaan harus mengikutsertakan masyarakat disekitar perusahaan untuk terlibat langsung dengan kegiatan perusahaan.

#### 4.5. Struktur Organisasi Perusahaan

Bentuk struktur organisasi merupakan salah satu syarat penentuan keberhasilan manajemen pabrik. Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT.CLP yang berstatus Perseroan Terbatas (PT) dipimpin oleh seorang General Maneger (GM)

yang dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh Mill Manager (MM), Asisten Kepala (ASKEP), Asisten Sortase, Asisten Proses, Asisten Maintenance dan Asisten Laboratorium.

Karyawan PT. Ciliandra Perkasa, Sei.Batang Ulak Desa Siabu Kecamatan Salo secara keseluruhan berjumlah 675 orang sedangkan karyawan PT. Ciliandra Perkasa berjumlah 61 orang yang dipimpin oleh seorang Mill manager yang dibantu oleh Asisten Kepala, Asisten Laboratorium, Asisten Maintenance.

#### **4.6. Tugas dan Tanggung Jawab PT. Ciliandra Perkasa**

**GM (General Manager)** bertanggung jawab dalam :

1. Terlaksananya persiapan perencanaan operasional pabrik
2. Tersusunnya rencana kerja operasional pabrik
3. Terlaksananya operasional pabrik sesuai rencana kerja yang telah disetujui
4. Terlaksananya efisiensi biaya operasional pabrik
5. Terlaksananya perawatan semua sarana dan prasarana
6. Terlaksananya sistem pengamanan yang baik
7. Terlaksananya pembinaan personil
8. Terlaksananya penyampaian informasi ke pihak manajemen
9. Terlaksananya koordinasi dengan bidang/bagian lain yang terkait dalam rangka mendukung kegiatan operasional pabrik

Mill Manager bertanggung jawab dalam :

1. Terpelihara standard mutu produk
2. Terpeliharanya semua sarana dan prasarana produksi secara
3. Terlaksananya koordinasi dengan bidang atau unit lain

4. Terlaksananya pembinaan personil yang berada dibawahnya
5. Menjaga keberadaan dan keamanan inventaris perusahaan.

Askep (Asisten Kepala) bertanggung jawab dalam :

1. Tersusunnya rencana kerja operasional pabrik
2. Mengkoordinir pengolahan PKS yang di tangani oleh masing-masing asisten
3. Terlaksananya penyampaian informasi ke pihak manajemen
4. Membantu Mill Manager dalam penyusunan pembuatan laporan anggaran pabrik.

Asisten Proses bertanggung jawab dalam :

1. Terlaksananya pengawasan dan evaluasi kegiatan proses pabrik
2. Terlaksananya pembuatan data dan administrasi kegiatan proses pengolahan
3. Terlaksananya koordinasi dengan bagian / unit lain
4. Terlaksananya pelaksanaan prosedur keamanan dan keselamatan kerja ( K3) dengan baik.
5. Terlaksananya pembinaan personil yang berada dibawah tanggung jawabnya.
6. Untuk keamanan dan keberadaan inventaris perusaha

Asisten Maintenance bertanggung jawab dalam :

1. Penyusunan rencana kerja preventive maintenance
2. Terlaksananya rencana kegiatan maintenance
3. Dalam menjaga kestabilan pabrik agar tidak terjadi downtime.

Asisten Laboratorium bertanggung jawab dalam :

1. Terlaksananya rencana kegiatan laboratorium
2. Terlaksananya pengawasan analisa di laboratorium
3. Terlaksananya pengawasan mutu pengiriman cpo dan inti.
4. Terlaksananya pengawasan standard mutu air.
5. Penyajian data-data dan analisa di laboratorium
6. Melaksanakan koordinasi dengan bagian lain.
7. Terlaksananya pembinaan personil yang berada dibawah tanggung jawabnya.
8. Menjaga keamanan dan keberadaan inventaris perusahaan.

Analisis, bertanggung jawab dalam :

1. Menjaga keamanan dan keberadaan inventaris perusahaan
2. Menjaga nama baik dan rahasia perusahaan

Asisten Sortasi bertanggung jawab dalam :

1. Mengatur anggotanya agar TBS yang akan di olah sesuai dengan standar TBS yang tercantum dalam peraturan-peraturan intruksi kerja.
2. Tercapainya mutu dan kualitas TBS yang akan di olah di PKS.

Kepala Tata Usaha bertanggung jawab dalam :

1. Menangani sistem Administrasi yang ada untuk menunjang operasional perusahaan

Personali dan Kasir bertanggung jawab dalam :

1. Membuat laporan gaji karyawan
2. Membuat rekap lembur karyawan kantor

3. Membuat laporan pembayaran TBS
4. Membuat laporan dana pensiun
5. Membuat laporan Astek dan Pajak
6. Membuat laporan kas dan Saldo Bank

Keamanan/ Satpam bertanggung jawab dalam :

1. Menjaga situasi lingkungan kantor dan gudang dilapangan, yang dilakukan secara bergilir yang terdiri dari 3 shift 1 (satu) hari, yaitu :
  2. Shift 1 masuk jam 07.00 s/d 15.00 Wib
  3. Shift 2 masuk jam 15.00 s/d 23.00 Wib
  4. Shift 3 masuk jam 23.00 s/d 07.00 Wib

Administrasi Gudang bertanggung jawab dalam:

1. Membuat pencatatan dan pengeluaran pupuk
2. Mengecek lembur satpam
3. Membuat laporan mingguan dan bulanan pupuk

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Identitas Responden**

Identitas responden digunakan untuk melakukan penelitian yang dapat dinilai dan dievaluasi berdasarkan hasil yang telah didapatkan dari peneliti kepada

responden. Dengan menilai identitas responden tersebut maka akan menilai dan menunjukkan bahwa sejauh mana karyawan yang bekerja dalam perusahaan ini. Adapun identitas responden yang dinilai ialah: usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan. Untuk melihat identitas responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

### 5.1.1 Usia Responden

Usia responden merupakan penilaian dari peneliti yang menunjukkan dan melihat usia responden yang bekerja dalam perusahaan ini, karena dengan penilaian dari peneliti berupa usia, maka dapat bisa di jadikan kesimpulan dan kebutuhan dari penelitian itu sendiri. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.1**  
**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase
1	21- 26 Tahun	12	34,2
2	27- 32 Tahun	15	42,8
3	33- 38 Tahun	5	14,2
4	39- 44 Tahun	3	8,5
5	45- 52 Tahun	0	0
6	Diatas 55 Tahun	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 35 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang berusia 21-26 tahun berjumlah 12 orang atau 34,2%. Responden yang berusia 27-32 tahun berjumlah 15 orang atau 42,8%. Responden yang berusia 33-38 tahun berjumlah 5 orang atau 14,2%. Dan responden yang berusia 39-44 tahun berjumlah 3 orang atau 8,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah yang berusia 27- 33 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini memiliki usia yang produktif sehingga mampu mempertahankan hasil kerjanya dengan baik.

### 5.1.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden merupakan penilaian dari peneliti yang menunjukkan dan menilai bahwa dari segi mana yang bekerja dan mampu mempertahankan pekerjaannya dengan baik, sehingga dapatlah sebuah mayoritas dari yang bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.2**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	20	57
2	Perempuan	15	42,8
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel tersebut dijelaskan bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 20 orang atau 57%. Dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang atau 42,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah laki-laki, karena laki-laki lebih dibutuhkan untuk pekerjaan yang menggunakan alat berat dan tenaga fisik yang lebih dari pada perempuan.

### 5.1.3. Masa Kerja Responden

Masa kerja responden merupakan penilaian dari peneliti yang dinilai dan di tunjukkan untuk menilai dari responden yang bekerja dalam waktu yang lama pada sebuah perusahaan, karena dengan menilai masa kerja dari karyawan juga akan dilihat semampu manakah karyawan dalam bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase
1	6 bulan	2	5,7
2	1-2 tahun	12	34,2
3	3- 5 tahun	19	54,2
4	8 tahun	2	5,7
5	Diatas 10 tahun	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa responden yang bermasa kerja 6 bulan berjumlah 2 orang atau 5,7%. Responden yang bermasa kerja 1-2 tahun berjumlah 12 orang atau 34,2%. Responden yang bermasa kerja 3-5 tahun berjumlah 19 orang atau 54,2%. Dan responden yang bermasa kerja 8 tahun berjumlah 2 orang atau 5,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian mayoritas responden yang bekerja pada perusahaann ini bermasa kerja 3-5 tahun, hal ini dikarenakan bahwa dengan masa kerja yang lama maka karyawan akan merasa terikat dengan perusahaannya dan melakukan pekerjaan dengan baik.

#### 5.1.4 Pendidikan Responden

Pendidikan responden merupakan penilaian dari peneliti yang menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dari responden dan melakukan pelaksanaan kerja dengan efektif, dengan melihat pendidikan tersebut maka karyawan dapat menilai kemampuannya dalam bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.4**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA/SMK	18	51,4
4	Diploma	12	34,2
5	S1	5	14,2
6	Pascasarjana (S2,S3)	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan pendidikan yang berjumlah 35 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 18 orang atau 51,4%. Responden yang berpendidikan Diploma berjumlah 12 orang atau 34,2%. Dan responden yang berpendidikan S1 berjumlah 5 orang atau 14,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah berpendidikan SMA/SMK, hal ini dikarenakan bahwa karyawan tidak memerlukan pendidikan yang tinggi dalam bekerja, tetapi diharuskan untuk memiliki skill dan kemampuan dalam melakukan produksi olahan sawit pada perusahaan ini.

## 5.2 Uji Kualitas Data

### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa  $r$  tabel dalam penelitian ialah dengan rumus  $Df = N - 1 = 35 - 1 = 34$  ialah 0,329. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.5**  
**Uji Validitas Data**

Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
Employee Engagement (X)	0,979	0,329	Valid
	0,968	0,329	Valid
	0,969	0,329	Valid
	0,981	0,329	Valid
	0,977	0,329	Valid
	0,961	0,329	Valid
	0,976	0,329	Valid
	0,972	0,329	Valid
Kinerja (Y)	0,968	0,329	Valid

	0,973	0,329	Valid
	0,972	0,329	Valid
	0,976	0,329	Valid
	0,961	0,329	Valid
	0,962	0,329	Valid
	0,970	0,329	Valid
	0,956	0,329	Valid
	0,976	0,329	Valid

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel employee engagement (X) dan kinerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,329. Pada suatu indikator dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 8 indikator variabel employee engagement dan 9 indikator variabel kinerja karyawan memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghozali, (2012) “Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable

merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.6**  
**Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Item	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Employee Engagement (X)	8	0,990	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	9	0,987	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas employee engagement (X) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,990 > 0,60$ ) dan variable kinerja karyawan (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,987 > 0,60$ ). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel employee engagement dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

### **5.3 Analisis Deskriptif Variabel Employee Engagement Karyawan Pada PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar**

Employee engagement adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang ia lakukan. employee engagement dapat berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama perusahaan, hal ini mencakup kerelaan mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya. Employee engagement adalah suatu keadaan karyawan yang terlibat langsung secara psikologis dengan pekerjaannya. Karyawan akan terlibat secara fisik, kognitif maupun secara emosional selama menunjukkan performanya

didalam bekerja. Untuk menjelaskan employee engagement karyawan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

### 1. Karyawan Pada PT. Ciliandra Perkasa Memiliki Energy Yang Tinggi

Memiliki energy yang tinggi dengan kemampuan daya fisik dan mental yang dapat memberikan kemudahan karyawan itu dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dengan memiliki enery yang jelas dan efektif maka akan memberikan tugas karyawan dengan semangat enery yang baik. Karyawan yang memiliki energy yang baik maka akan mudah melakukan pekerjaan dan hasil kerja yang memuaskan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Ciliandra Perkasa memiliki energy yang tinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan pada PT. Ciliandra Perkasa Memiliki Energy Yang Tinggi**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	45,7
2	Setuju	10	28,5
3	Cukup Setuju	5	14,2
4	Tidak Setuju	4	11,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Ciliandra Perkasa memiliki energy yang tinggi yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 28,5%. Karyawan yang menjawab

cukup setuju berjumlah 5 orang atau 14,2%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 11,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarekan bahwa karyawan ini selalu bekerja dengan penuh energy yang baik dan sejalan dengan konsep perusahaan, jika karyawan tidak memiliki energy yang kuat dalam bekerja, seperti memproduksi sawit dengan menggunakan tenaga baik itu alat maupun secara manual, maka karyawan tidak dapat hasil kerja yang baik.

Menurut Gunarsa (2010) energy yang kuat dan baik yang sejalan dengan kebutuhan karyawannya untuk bekerja maka akan memudahkan karyawan itu dalam kekuatan energynya, karena apabila energy karyawan lemah, maka akan memungkinkan terjadi pengurangan hasil kerja yang tidak efektif.

## **2. Karyawan PT. Ciliandra Perkasa Selalu Memikirkan Cara Baru Untuk Bekerja Lebih Efektif**

Cara atau strategi dalam bekerja adalah salah satu bentuk yang harus dilakukan dan di pikirkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan cara atau strategi ini maka akan sangat memungkinkan karyawan untuk mengefektifkan kerjanya dengan baik dan sejalan dengan tujuan perusahaan itu. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ciliandra Perkasa selalu memikirkan cara baru untuk bekerja lebih efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Ciliandra Perkasa**  
**Selalu Memikirkan Cara Baru Untuk Bekerja Lebih Efektif**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
----	--------------------	-----------	------------

	<b>Responden</b>		
1	Sangat Setuju	13	37
2	Setuju	14	40
3	Cukup Setuju	8	22,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Ciliandra Perkasa selalu memikirkan cara baru untuk bekerja lebih efektif yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 37%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 22,8%.

Jadi dapat disimpulkann bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa banyak dari karyawan yang sellau memikirkan konsep dan cara kerja yang praktis tetapi memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Fuadi (2011) cara kerja atau strategi kerja yang dilakukan untuk karyawan itu adalah salah satu pemberian yang baik dan dapat memproseskan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **3. Karyawan PT. Ciliandra Perkasa Mampu Bertahan Dalam Menghadapi Kesulitan**

Mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan adalah keinginan dari setiap anggota karyawan yang mampu menghadapi dirinya dalam setiap kesulitan yang didapatkannya, karena dengan kebutahanannya dalam menghadapi kesulitan

tersebut, maka ia mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ciliandra Perkasa mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Ciliandra Perkasa Mampu Bertahan Dalam Menghadapi Kesulitan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	42,8
2	Setuju	13	37
3	Cukup Setuju	7	20
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Ciliandra Perkasa mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 42,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 37%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 20%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini bersedia dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mampu bertahan jika dalam menghadapi pekerjaan yang sulit di selesaikan dengan perlahan-lahan.

Menurut Zuand (2009) tantangan dalam bekerja adalah hal yang harus di diselesaikan meskipun terdapat banyak kesulitan yang dihadapi, hal ini yang

membuat karyawan semakin terikat dengan perusahaan atau malah meninggalkan perusahaan.

#### 4. Karyawan PT. Ciliandra Perkasa Menyukai Tantangan Dalam Bekerja

Tantangan dalam bekerja adalah salah satu komponen yang harus disiapkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dengan tantangan tersebut maka karyawan dinilai akan memiliki emosional yang tinggi, dan memiliki keterikatan yang baik dalam perusahaan, sehingga meskipun tantangan dalam bekerja itu sulit tetapi karyawan masih menerimanya dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ciliandra Perkasa menyukai tantangan dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Ciliandra Perkasa Menyukai Tantangan Dalam Bekerja**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	28,5
2	Setuju	14	40
3	Cukup Setuju	11	31,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ciliandra Perkasa menyukai tantangan dalam bekerja yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 28,5%. Karyawan yang

menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau 31,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan dalam perusahaan ini memiliki tantangan yang berat dan sulit, namun karyawan siap menghadapi tantangan itu sendiri dengan baik.

Menurut Kuntoro (2013) menghadapi tantangan yang sulit dan kuat maka akan memberikan kemudahan karyawan itu dalam menerima dan menyelesaikan pekerjaan yang diluar perkiraannya agar dalam bekerja didalam perusahaan untuk terlihat hasil kerjanya baik.

#### **5. Karyawan PT. Ciliandra Perkasa Memotivasi Diri Untuk Mencapai Keberhasilan**

Memotivasi diri dalam bekerja adalah salah satu keinginan dan kebutuhan dari dalam diri individu yang menyelesaikan pekerjaan dan mampu memberikan daya tariknya untuk bekerja dan mendorong dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan. Tanpa ada motivasi yang kuat dalam meghadapi dirinya dalam bekerja karyawan kurang merasa terikat dengan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ciliandra Perkasa memotivasi diri untuk mencapai keberhasilan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Ciliandra Perkasa Memotivasi Diri Untuk Mencapai Keberhasilan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	40

2	Setuju	5	14,2
3	Cukup Setuju	16	45,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Ciliandra Perkasa memotivasi diri untuk mencapai keberhasilan yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 5 orang atau 14,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan kurang memotivasi dirinya dalam bekerja, karena dengan motivasi dirinya yang kurang maka karyawan memiliki hasil kerja yang kurang maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2008) motivasi yang ada dalam diri pribadi karyawan dengan baik maka akan menjadikan hasil kerjanya memuaskan dan dapat bekerja lebih meningkat, karena tanpa motivasi dari dalam diri akan memunculkan kekurangan hasil kerja yang tidak mampu memuaskan perusahaan.

## **6. Karyawan PT. Ciliandra Perkasa Selalu Bekerja Keras Dengan Semangat Yang Tinggi**

Bekerja keras dengan baik adalah salah satu upaya dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan membina dirinya agar mampu menguasai diri dengan pekerjaan yang lebih kuat dan lebih maksimal lagi tentunya, namun

pada kenyataannya jika bekerja lebih keras akan memudahkan semangat yang lebih tinggi. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ciliandra Perkasa selalu bekerja keras dengan semangat yang tinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Ciliandra Perkasa**  
**Selalu Bekerja Keras Dengan Semangat Yang Tinggi**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	54,2
2	Setuju	16	45,7
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ciliandra Perkasa selalu bekerja keras dengan semangat yang tinggi yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 54,2%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karywan pada perusahaan ini bekerja dengan semangat yang penuh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan karyawan yang bekerja dengan keras, maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

Menurut Soenardi (2010) bekerja dengan keras adalah kemampuan diluar batas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan mambantu dalam menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat.

## 7. Karyawan Merasa Pekerjaan Di PT. Cilindra Perkasa Sebagai Sumber Kebanggaan Diri

Sumber kebanggaan diri dalam bekerja dapat memberikan kepuasan dari hasil karyawan tersebut karena dengan memiliki sumber kerja yang jelas maka akan mempermudah karyawan itu dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan senang hati, jika karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan akan dapat membanggakan dirinya maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan itu. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa pekerjaan di PT. Cilindra Perkasa sebagai sumber kebanggaan diri dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Merasa Pekerjaan Di PT. Cilindra Perkasa Sebagai Sumber Kebanggaan Diri**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	40
2	Setuju	19	54,2
3	Cukup Setuju	2	5,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa pekerjaan di PT. Cilindra Perkasa sebagai sumber kebanggaan diri yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 54,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 5,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini merasa pekerjaannya dapat membuat dirinya bangga dan merasa cukup memadai sehingga karyawan selalu merasa dekat dengan perusahaan dan menjaga hubungan emosional dengan pimpinan perusahaan.

Menurut Yuanandita (2010) kebanggaan yang dapat dalam diri seseorang adalah jika ia memiliki pekerjaan yang mampu memenuhi kebutuhan dan keinginannya dalam setiap hal, karena dengan keinginannya tersebut telah terpenuhi maka akan menjadikan seseorang tersebut bangga dengan dirinya.

#### **8. Karyawan PT. Ciliandra Perkasa Senang Dilibatkan Dalam Bekerja**

Keterlibatan karyawan dalam bekerja adalah salah satu keinginan dan kebutuhan dari perusahaan yang menerima dan mampu karyawan tersebut untuk melibatkan dirinya dalam bekerja, karena dengan adanya karyawan untuk terlibat dalam bekerja maka yang menjadikannya ialah kebutuhan perusahaan akan terpenuhi. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ciliandra Perkasa senang dilibatkan dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Ciliandra Perkasa**  
**Senang Dilibatkan Dalam Bekerja**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	60
2	Setuju	10	28,5
3	Cukup Setuju	4	11,4

4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ciliandra Perkasa senang dilibatkan dalam bekerja yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 60%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 28,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 11,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan harus mampu melibatkan dirinya dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan yang jika perusahaan menyuruhnya untuk bertugas.

Menurut Mangkunegara (2009) keterlibatan kerja yang baik dan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan pelibatan yang sesuai dan searah maka secara tidak langsung akan memberikan karyawan peluang untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dan maksimal.

**Tabel 5.14**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel**  
**Employee Engagement (X) Karyawan Pada PT. Ciliandra Perkasa Sei**  
**Batang Hulu Kabupaten Kampar**

Variabel Employee Engagement	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	

<b>Kesiapan</b>						
Karyawan pada PT. Ciliandra Perkasa memiliki energy yang tinggi	16	10	5	4	0	143
Bobot Nilai	80	40	15	8	0	
Karyawan PT. Ciliandra Perkasa selalu memikirkan cara baru untuk bekerja lebih efektif	13	14	8	0	0	145
Bobot Nilai	65	56	24	0	0	
Karyawan PT. Ciliandra Perkasa mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan	15	13	7	0	0	148
Bobot Nilai	75	52	21	0	0	
<b>Kerelaan</b>						
Karyawan PT. Ciliandra Perkasa menyukai tantangan dalam bekerja	10	14	11	0	0	139
Bobot Nilai	50	56	33	0	0	
Karyawan PT. Ciliandra Perkasa memotivasi diri untuk mencapai keberhasilan	14	5	16	0	0	138
Bobot Nilai	70	20	48	0	0	
Karyawan Karyawan PT. Ciliandra Perkasa selalu bekerja keras dengan semangat yang tinggi	19	16	0	0	0	159
Bobot Nilai	95	64	0	0	0	
<b>Kebanggaan</b>						
Karyawan merasa pekerjaan di PT. Ciliandra Perkasa sebagai sumber kebanggaan diri	14	19	2	0	0	152
Bobot Nilai	70	76	6	0	0	
Karyawan PT. Ciliandra Perkasa senang dilibatkan dalam bekerja	21	10	4	0	0	157
Bobot Nilai	105	40	12	0	0	

Total Skor	1.181
Skor Tertinggi	159
Skor Terendah	138
Kriteria Penilaian	Sangat Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan Karyawan PT. Ciliandra Perkasa selalu bekerja keras dengan semangat yang tinggi dengan skor sebanyak 159. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan PT. Ciliandra Perkasa memotivasi diri untuk mencapai keberhasilan dengan skor sebanyak 138.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$8 \times 5 \times 35 = 1.400$$

Skor Minimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$8 \times 1 \times 35 = 280$$

Rata-Rata :  $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1.400 - 280}{5}$$

$$: 224$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel employee engagement pada PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar dapat ditentukan dibawah ini:

**Sangat Baik = 1.400- 1.176**

Baik	= 1.176- 952
Netral	= 952- 728
Tidak Baik	= 728- 504
Sangat Tidak Baik	= 504- 280

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel adalah employee engagement pada PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar sebesar 1.181 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.400- 1.176 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki keterikatan kerja yang baik dan mampu menyelesaikan tugas dan tantangan yang diberikan pada perusahaann untuk karyawan, namun karyawan kurang memotivasi dirinya dalam bekerja dengan baik sehingga motivasi nya tidak didapatkan dari dalam dirinya melainkan motivasi dari orang lain dalam bekerja.

#### **5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Pada PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar**

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam

pekerjaan itu. Kinerja sebagai hasil atau apa yang keluar (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi karyawan terhadap organisasinya. Kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan itu berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang efektif. Untuk melihat kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

### 1. Karyawan PT. Ciliandra Perkasa Memiliki Kemampuan Kerja Yang Baik

Kemampuan kerja yang baik dalam bekerja dengan menentukan dan menunjukkan bahwa keinginan dan kemudahan bagi karyawan itu sendiri, dengan adanya kemampuan karyawan dalam bekerja, sehingga kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik dan akan memberikan kemudahan bagi karyawan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ciliandra Perkasa memiliki kemampuan kerja yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Ciliandra Perkasa**  
**Memiliki Kemampuan Kerja Yang Baik**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	42,8
2	Setuju	17	48,5
3	Cukup Setuju	3	8,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ciliandra Perkasa memiliki kemampuan kerja yang baik yang

berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 42,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 48,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 8,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan ini bekerja dengan segala kemampuannya yang sesuai dengan bidang kerjanya.

Menurut Dunn (2010) kemampuan kerja karyawan yang baik dan sesuai dengan kebutuhan dari perusahaannya dengan baik maka akan mempermudah karyawan tersebut untuk bekerja dan menyesuaikan dirinya.

## **2. Karyawan PT. Ciliandra Perkasa Mampu Mencapai Target Kerja Yang Jelas**

Target kerja yang jelas dan bermanfaat akan memberikan kemudahan bagi karyawan untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. Sehingga karyawan yang punya target kerja yang jelas akan mudah mendapatkan prestasi kerja yang baik dan meningkat. Dengan peningkatan yang jelas dan target kerja yang memadai maka akan mempermudah karyawan itu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ciliandra Perkasa mampu mencapai target kerja yang jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Ciliandra Perkasa Mampu Mencapai Target Kerja Yang Jelas**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	34,2

2	Setuju	19	54,2
3	Cukup Setuju	4	11,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ciliandra Perkasa mampu mencapai target kerja yang jelas yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 34,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 54,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 11,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu mencapai target kerja yang diberikan oleh perusahaan, karena dengan target kerja tersebut maka karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Menurut Bimbara (2010) target kerja yang jelas dan menyelesaikan tugas dengan baik maka akan mempermudah pelaksanaan kerjanya dengan baik dan dapat menyeimbangkan pekerjaan secara baik.

### **3. Jumlah Pekerjaan Karyawan PT. Ciliandra Perkasa Selalu Mencapai Target**

Jumlah pekerjaan yang dilakukan karyawan dituntut untuk selalu mencapai target yang efektif dan berdasarkan kebijakan dari karyawan itu sendiri.

Karena dengan jumlah pekerjaan yang memadai dan efisien maka akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan jumlah pekerjaan yang mencapai target maka akan memberikan hasil kerja yang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai jumlah pekerjaan karyawan PT. Ciliandra Perkasan selalu mencapai target dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Pekerjaan Karyawan PT.**  
**Ciliandra Perkasa Selalu Mencapai Target**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	51,4
2	Setuju	13	37
3	Cukup Setuju	4	11,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai jumlah pekerjaan karyawan PT. Ciliandra Perkasa selalu mencapai target yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 51,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 37%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 11,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini selalu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, karena hal ini dapat memberikan karyawan hasil yang baik.

Menurut Rachmaninandita (2013) jumlah dengan pekerjaan yang jelas dan target yang dilakukan untuk karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik dan dapat mempermudah karyawan untuk menyelesaikan jumlah kerjanya dengan baik maka akan memberikan hasil kerja yang baik.

#### 4. Karyawan PT. Ciliandra Perkasa Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu adalah pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan dalam menyeimbangkan dan memberikan hasil kerja yang sesuai dan baik yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan penyelesaian kerja dengan tepat waktu maka akan memberikan penilaian dari karyawan tersebut dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ciliandra Perkasa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Ciliandra Perkasa Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	28,5
2	Setuju	16	45,7
3	Cukup Setuju	9	25,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ciliandra Perkasa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan

yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 28,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini bekerja dengan waktu yang tepat dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Schmerhorn (2013) karyawan yang bekerja dengan baik dan bekerja dengan tepat waktu dapat memberikan karyawan yang dapat membantu pekerjaannya dengan baik. Waktu yang tepat dalam bekerja akan memberikan karyawan dengan waktu yang baik dan efektif.

##### **5. Karyawan PT. Ciliandra Perkasa Selalu Teliti Dalam Bekerja**

Ketelitian dalam bekerja adalah sebuah kualitas kerja yang baik dan efektif sehingga dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dengan baik maka akan mempermudah karyawan dalam memperdalam kemampuan karyawan untuk fokus dalam bekerja dengan baik. Ketelitian dalam bekerja akan mempermudah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ciliandra Perkasa selalu teliti dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Ciliandra Perkasa**  
**Selalu Teliti Dalam Bekerja**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	28,5
2	Setuju	11	31,4
3	Cukup Setuju	14	40

4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ciliandra Perkasa selalu teliti dalam bekerja yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 28,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 31,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 40%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan dalam perusahaan ini kurang teliti dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukannya cepat tetapi tidak tepat sehingga karyawan melakukan pekerjaan dengan berulang.

Menurut Wadhana (2010) ketelitian dalam bekerja akan menghasilkan kerja yang baik dan dapat menuntaskan pekerjaan dengan tepat dan cepat, sehingga pekerjaan tersebut dilakukan dengan baik.

## 6. Karyawan PT. Ciliandra Perkasa Selalu Tepat Dalam Bekerja

Ketepatan dalam bekerja dengan baik dan efektif dan dalam memberikan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan kinerja karyawan itu dalam bekerja. Dengan tepat dalam bekerja dan menyelesaikan tugas dengan

efektif maka akan memberikan karyawan yang baik dan sejalan dengan tujuan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ciliandra Perkasa selalu tepat dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.20**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Ciliandra Perkasa**  
**Selalu Tepat Dalam Bekerja**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	34,2
2	Setuju	15	42,8
3	Cukup Setuju	8	22,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ciliandra Perkasa selalu tepat dalam bekerja yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 34,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 42,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 22,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan ini selalu tepat dalam bekerja, dan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tepat.

Menurut Sidharta (2010) ketepatan dalam bekerja akan memberikan kemudahan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan searah dengan tujuan perusahaan yang dapat menyeimbangkan kebutuhan karyawan

## 7. Karyawan PT. Ciliandra Perkasa Selalu Rapi Dalam Bekerja

Kerapian dalam bekerja adalah salah satu upaya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memberikan kemudahan karyawan untuk bekerja dengan rapi dan menjaga kualitas kerjanya yang sesuai dan sejalan dengan kebutuhan karyawan. Namun dalam kerapian dalam bekerja adalah upaya dari karyawan yang meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik. Namun jika karyawan yang kurang rapi dalam bekerja akan mempersulitkan dirinya untuk meningkatkan hasil kerjanya yang kurang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ciliandra Perkasa selalu rapi dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.21**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Ciliandra Perkasa**  
**Selalu Rapi Dalam Bekerja**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	25,7
2	Setuju	12	34,2
3	Cukup Setuju	14	40
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ciliandra Perkasa selalu rapi dalam bekerja yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 34,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 40%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan kurang rapi

dalam bekerja sehingga masih terdapat beberapa yang dibantu oleh karyawan yang lainnya mengenai kerapian kerja tersebut.

Menurut Gunawan (2003) kerapian dalam bekerja adalah salah satu keinginan yang dapat diberikan oleh perusahaan sehingga dengan rapi dalam bekerja akan memberikan konsep yang dapat memperbaiki hasil kerja karyawan.

#### **8. Karyawan PT. Ciliandra Perkasa Mampu Mempertanggung Jawabkan Pekerjaannya**

Pertanggung jawaban kerja adalah suatu kebijakan yang dilakukan oleh karyawan untuk mengambil resiko setiap pekerjaannya dengan baik dan mempermudah karyawan dalam menyeimbangkan konsep kerja dengan kebijakan perusahaan. Tanggungjawab kerja yang baik adalah penyelesaian tanggungjawab yang dapat mengakali dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan memiliki tanggungjawab yang baik dalam menyelesaikan perkara dari tugas yang diinginkan oleh perusahaan itu maka dapat memberikan kemudahan karyawan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ciliandra Perkasa mampu mempertanggungjawabkan pekerjaannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Ciliandra Perkasa Mampu Mempertanggungjawabkan Pekerjaannya**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	74,2
2	Setuju	5	14,2
3	Cukup Setuju	4	11,4

4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ciliandra Perkasa mampu mempertanggungjawabkan pekerjaannya yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 74,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 5 orang atau 14,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 11,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan dalam perusahaan ini diharuskan untuk bertanggungjawab dalam kerjanya baik itu resiko yang besar maupun yang kecil.

Menurut Handoko (2010) pertanggungjawaban kerja adalah pembinaan kerja karyawan yang diberikan untuk mempermudah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tidak langsung, karena dengan karyawan yang baik dan mampu memahami tanggungjawabnya maka akan memberikan hasil kerja yang baik.

## **9. Karyawan PT. Ciliandra Perkasa Memiliki Hasil Kerja Yang Baik Dan Efektif**

Hasil kerja yang baik dan efektif adalah salah satu keinginan dan perusahaan yang dituntut untuk memiliki karyawan yang bekerja dengan kinerja yang baik

dan dapat mencapai pekerjaan dan tugasnya sesuai dengan keinginan dari perusahaan. Jika hasil kerja karyawan tidak baik maka perusahaan tidak menilai dan tidak menginginkan tugas dari karyawan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ciliandra Perkasa memiliki hasil kerja yang baik dan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.23**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Ciliandra Perkasa**  
**Memiliki Hasil Kerja Yang Baik dan Efektif**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	62,8
2	Setuju	13	37
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ciliandra Perkasa memiliki hasil kerja yang baik dan efektif yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 62,85. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 37%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu memiliki hasil kerja yang baik dan dapat memberikan kemudahan dirinya dalam bekerja.

Menurut Dunn (2010) hasil kerja yang baik dan efektif dan dapat memberikan kemudahan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya maka akan mudah menajlankan suatu tugas dengan baik dan efektif.

**Tabel 5.24**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel**  
**Kinerja (Y) Karyawan Pada PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Hulu**  
**Kabupaten Kampar**

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Kuantitas Kerja</b>						
Karyawan PT. Ciliandra Perkasa memiliki kemampuan kerja yang baik	15	17	3	0	0	152
Bobot Nilai	75	68	9	0	0	
Karyawan PT. Ciliandra Perkasa mampu mencapai target kerja yang jelas	12	19	4	0	0	148
Bobot Nilai	60	76	12	0	0	
Jumlah pekerjaan Karyawan PT. Ciliandra Perkasa selalu mencapai target	18	13	4	0	0	154
Bobot Nilai	90	52	12	0	0	
Karyawan PT. Ciliandra Perkasa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	10	16	9	0	0	141
Bobot Nilai	50	64	27	0	0	
<b>Kualitas Kerja</b>						
Karyawan PT. Ciliandra Perkasa selalu teliti dalam bekerja	10	11	14	0	0	136
Bobot Nilai	50	44	42	0	0	
Karyawan PT. Ciliandra Perkasa selalu tepat dalam bekerja	12	15	8	0	0	145
Bobot Nilai	60	60	24	0	0	
Karyawan PT. Ciliandra Perkasa selalu rapi dalam bekerja	9	12	14	0	0	135
Bobot Nilai	45	48	42	0	0	

Karyawan PT. Ciliandra Perkasa mampu mempertanggung jawabkan pekerjaannya	26	5	4	0	0	163
Bobot Nilai	130	20	12	0	0	
Karyawan PT. Ciliandra Perkasa memiliki hasil kerja yang baik dan efektif	22	13	0	0	0	162
Bobot Nilai	110	52	0	0	0	
Total Skor						1.336
Skor Tertinggi						163
Skor Terendah						135
Kriteria Penilaian						Sangat Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu karyawan PT. Ciliandra Perkasa mampu mempertanggung jawabkan pekerjaannya dengan skor sebanyak 163. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan PT. Ciliandra Perkasa selalu rapi dalam bekerja dengan skor sebanyak 135.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 5 \times 35 = 1.575$$

Skor Minimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 1 \times 35 = 315$$

Rata-Rata :  $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1.575 - 315}{5}$$

$$: 252$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja karyawan pada PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar dapat ditentukan dibawah ini:

**Sangat Baik = 1.575- 1.323**

Baik = 1.323- 1.071

Netral = 1.071- 819

Tidak Baik = 819- 567

Sangat Tidak Baik = 567- 315

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel adalah kinerja karyawan pada PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar sebesar 1.336 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.575- 1.323 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki hasil kerja yang baik dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu serta mampu mempertanggungjawabkan pekerjaannya dengan baik. Menurut Mangkunegara (2000) hasil kerja yang baik dan dapat memberikan kepuasan bagi perusahaan maka akan memberikan kemudahan karyawan itu setiap bekerja dengan seefektif mungkin.

## **5.5 Analisis Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar**

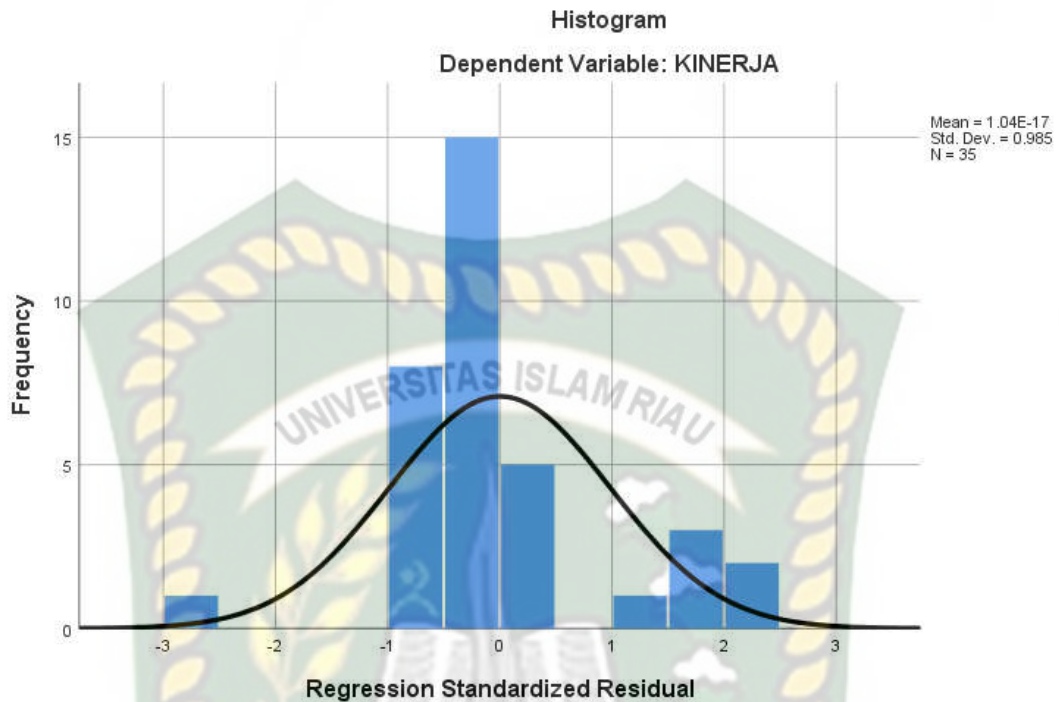
### **1. Uji Asumsi Klasik**

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

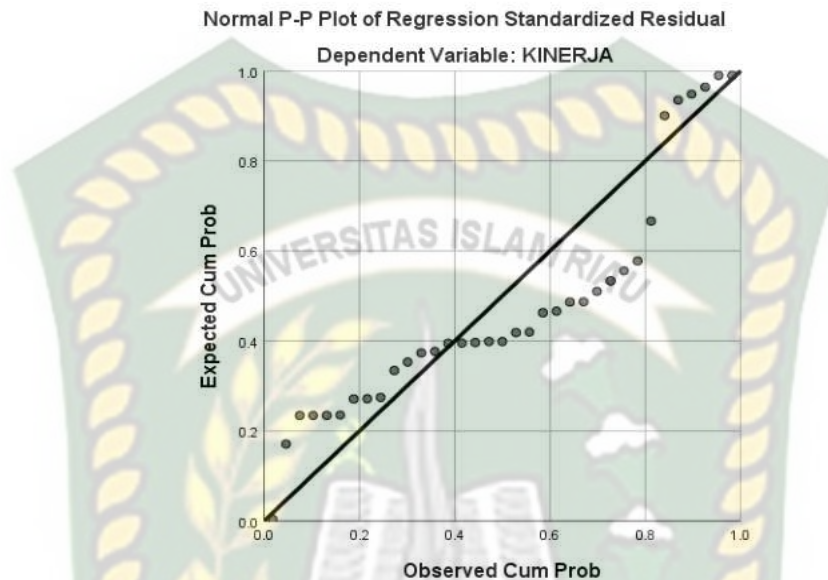
**Gambar 5.1**  
**Uji Histogram**



Dari gambar tersebut telah diketahui bahwa uji normalitas dengan menggunakan pendekatan histogram. Berdasarkan gambar tersebut dijelaskan bahwa garis diantara diagonal sumbu X dan Y sejalan meningkat serta tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya dan tidak bergelombang sampai diakhir garis frekuensi X dan Y. Jadi dapat diartikan melalui pendekatan histogram menunjukkan data yang berdistribusi dengan normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2

## Normal P-Plot



Dari gambar diatas adalah sebuah gambar uji normalitas dengan menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y serta tidak berjauhan dari sekitar garis tersebut. Meskipun dari titik tersebut ada yang berjauhan, tetapi masih mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

#### b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel employee engagement terhadap

kinerja. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.25**  
**Analisis Regresi Linier Sederhana**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.177	1.839		3.359	.002
	Employeeengagement	.748	.078	.857	9.546	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel diatas diketahui analisis regresi linier sederhana, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

$$Y = 6,177 + 0,748 X_1 + e$$

Kesimpulannya :

X : Employee Engagement

Y : Kinerja karyawan

a : konstanta

b<sub>1</sub> : Koefisien regresi antara employee engagement terhadap kinerja

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 6,177 artinya jika variabel employee engagement satuan nilainya adalah (0), maka kinerja akan tetap berada pada 6,177. Artinya jika PT. Ciliandra tidak memberikan hubungan yang emosional dan empati kepada karyawan maka kinerja karyawan akan tetap pada 6,177 atau 61,77%.

b) Koefisien regresi dari variabel employee engagement. Jika satuan nilai dari employee engagement memiliki coefficient (b1)= 0,833. Hal ini berarti setiap ada perusahaan membina hubungan yang baik, dan karyawan merasa ada keterikatan yang baik dan merasa bekerja di perusahaan ini adalah kebanggaan dirinya, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 74,8%.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R<sup>2</sup>*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R<sup>2</sup>*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.26**  
**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.857 <sup>a</sup>	.734	.726	4.363	.339

a. Predictors: (Constant), EMPLOYEEENGAGEMENT

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas ialah koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar R= .857<sup>a</sup>. Hal ini menunjukkan bahwa employee engagement memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT.

Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar yaitu sebesar 0,734 atau 73,4%.

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,734. Hal ini berarti 73,4% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh employee engagement. Sedangkan sisanya ( $100\% - 73,4\% = 26,6\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

#### **b. Uji T Parsial**

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji-T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kepuasan pelanggan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.27****Uji T Parsial**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Sig.
		Unstandardized		Standardized	t	
		Coefficients		Coefficients		
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.177	1.839		3.359	.002
	Employeeengagement	.748	.078	.857	9.546	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa menggunakan Uji T Parsial yaitu nilai t-hitung untuk variabel employee engagement (X) = memiliki nilai t hitung 9, 546 > dan T tabel 1,689 dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu (9,546>1,689). Jadi dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya employee engagement berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar.

### 5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciliandra Perkasa Sei Ulak Kabupaten Kampar. Dengan menilai keterikatan karyawan terhadap perusahaannya secara baik maka karyawan memiliki hubungan yang erat dengan perusahaannya.

Berdasarkan hasil pengujian statistic menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yang artinya employee

engagement berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar.

Dan berdasarkan pengujian menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kabupaten Kampar. Besarnya pengaruh employee engagement sebesar 0,734 atau 73,4%.

Skor persentase tertinggi berada pada yaitu Karyawan Karyawan PT. Ciliandra Perkasa selalu bekerja keras dengan semangat yang tinggi, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga karyawan selalu mendapatkan hasil kerja yang dapat memuaskan perusahaan.

Selanjutnya skor persentase terendah berada pada indicator karyawan PT. Ciliandra Perkasa memotivasi diri untuk mencapai keberhasilan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan kurang memotivasi diri sendiri dalam bekerja sehingga motivasi yang ia dapatkan berada diluar dari dirinya seperti motivasi yang didapat kan dari organisasi perusahaan, anggota karyawan lainnya, dan interaksi karyawan dengan anggota yang lainnya.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Princes Grace Lewiuci pada tahun 2016 yang berjudul Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Senapan Angin di Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa employee engagement secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Keluarga Senapan Angin di Jakarta.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Debby Siswono pada tahun 2016 yang berjudul Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di Rodex Travel Surabaya. Hasil penelitian ini menemukan bahwa employee engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rodex Travel Surabaya.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini ialah: “*employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciliandra Perkasa Sei Batang Ulak Kampar”

Skor persentase tertinggi berada pada yaitu Karyawan PT. Ciliandra Perkasa selalu bekerja keras dengan semangat yang tinggi, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga karyawan selalu mendapatkan hasil kerja yang dapat memuaskan perusahaan.

Skor persentase terendah berada pada indicator karyawan PT. Ciliandra Perkasa memotivasi diri untuk mencapai keberhasilan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan kurang memotivasi diri sendiri dalam bekerja sehingga motivasi yang ia dapatkan berada diluar dari dirinya seperti motivasi yang didapat kan dari organisasi perusahaan, anggota karyawan lainnya, dan interaksi karyawan dengan anggota yang lainnya.

#### 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini, maka yang akan dijadikan saran oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan diharapkan untuk mempertahankan hubungan emosional

antara pimpinan dan karyawan sehingga karyawan semakin terikat dengan perusahaan. Serta diharapkan bagi perusahaan untuk selalu memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga hasil kerja akan lebih efektif.

2. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR PUSTAKA

- Auzi Annisa, Pantius Drahen Soeling. 2013. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Chandra Sakti Utama Leasing Jakarta. Program Studi Administrasi Niaga. Universitas Indonesia.
- Agnes Wahyu, Roy Setiawan. 2017. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tirta Rejeki Dewata, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.
- Dessler, Gary. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks.
- Dessler, Gary. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks.
- Daft, L. Richard. 2016. Management Manajemen, Edisi Enam, Buku Dua, Jakarta : Salemba Empat.
- Edy Sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Gomes Faustino Cardoso. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Cv. Andi Offset.
- Griffin. 2013. Manajemen, Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Handoko Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Liberty.
- Hasibuan Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Bumi Aksara. Herjanto, Eddy. 2007. Manajemen Operasi, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2017. Manajemen Sumber Daya Perusahaan, Bandung : Remaja Resdo Karya.
- Martoyo, Susilo. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : BPFEE.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan, 2013. Analisis Data Penelitian dengan Statistik, Jakarta: Bumi Aksara
- Nabillah Ramadhan, Jafar Sembiring. 2014. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Fakultas Telkom. Jurnal Manajemen Indonesia. Hlm 47-51.

- Ranupandojo, Hadirachman. 2012. Manajemen Personalia, Yogyakarta : PT. Prenhallindo.
- Rivai, Veithzal. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Riduan dan Sunarto. 2009. Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi dan Bisnis. Bandung: Alfabeta. Ridwan, Muhammad. 2004. Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT). Yogyakarta: UII Pers.
- Sugiyono. 2011, Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono, 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods), Bandung: CV. Alfabeta
- Siregar, Syofian. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Siregar, Syofian. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. Jakarta: Kencana.
- T. Hani Handoko. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan. Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- H. Hadari Nawawi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Tjutju Yuniarsih. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.