

**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KOMITMEN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL
MUTIARA MERDEKA PEKANBARU RIAU**

SKRIPSI



OLEH :

WINARLITA SAFITRI

NIM.11571204940

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1444 H/2023 M**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KOMITMEN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL
MUTIARA MERDEKA PEKANBARU RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Comprehensive Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Oleh :

WINARLITA SAFITRI

NIM.11571204940

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1444 H/2023 M**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : WINARLITA SAFITRI
 NIM : 11571204940
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JUDUL : PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL MUTIARA MERDEKA PEKANBARU RIAU

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING


FAKHRURROZI, SE, MM
 NIP. 1919670725 200003 1 002

MENGETAHUI :

DEKAN

KETUA PRODI MANAJEMEN SI




D. H. MAHYARNI, SE, MM
 NIP. 197008261999032001


ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
 NIP. 19720513 200201 2 018

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerbitan kritikan atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Winarlita Safitri
 NIM : 11571204940
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru Riau
 Tanggal Ujian : 27 Januari 2023

Tim Penguji

Ketua
 Astuti Meflinda SE, MM

Sekretaris
 Fakhurrozi, SE, MM

Anggota
 Ade Ria Nirmala, SE, MM

Anggota
 Umi Rahma Damayanti, SE, MM

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Winarlita Safitri
 NIM : 11571204940
 Tempat/Tgl. Lahir : Api - Api, 14-02-1997
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja karyawan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru Riau.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.



Winarlita Safitri
 NIM : 11571204940

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL MUTIARA MERDEKA PEKANBARU RIAU

WINARLITA SAFITRI
NIM : 11571204940

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* serta komitmen kerja terhadap kinerja seorang karyawan. Lokasi penelitian ini dilakukan di Hotel Mutiara Merdeka yang berlokasi di Jalan Yos Sudarso Nomor 12a Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Populasi berjumlah 36 orang, karena jumlahnya kurang dari 100 maka seluruh populasi menjadi sampel dengan metode *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menjelaskan bahwa *employee engagement* dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata Kunci : ***Employee Engagement, Komitmen Kerja Dan Kinerja***

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND WORK COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT HOTEL MUTIARA MERDEKA PEKANBARU RIAU

WINARLITA SAFITRI

NIM : 11571204940

This study aims to determine the effect of employee engagement and work commitment on an employee's performance. The location of this research was conducted at the Mutiara Merdeka Hotel which is located at Jalan Yos Sudarso Number 12a, Pekanbaru City, Riau Province. The population is 36 people, because the number is less than 100, the entire population is sampled by purposive sampling method. This study uses multiple linear regression analysis. Based on the results of the research that has been done, it is explained that employee engagement and work commitment have a significant influence on employee performance at the Mutiara Merdeka Pekanbaru Hotel, both partially and simultaneously.

Keywords: Employee Engagement, Work Commitment and Performance



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarokatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang mana telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis diberikan kekuatan, semangat, dan kesehatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “pengaruh employee engagement dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru Riau”

Adapun penulisan skripsi ini digunakan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada jurusan management S1 di fakultas ekonomi dan ilmu sosial universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam Penulisan skripsi ini telah banyak pengorbanan dan bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Kepada kedua orang tua, ayah Sunarto dan ibu Eliasandi, terimakasih yang tak terhingga atas segala cinta, kasih sayang, dan dukungan kepada ananda selama ini sedari ananda lahir hingga sampai pada tahap ini.
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku dosen pembimbing saya yang sangat baik dan tak pernah lelah memberikan bimbingan dan arahan dari awal kepada penulis sehingga karya ilmiah ini selesai.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Bapak dan ibu dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku perkuliahan serta kepada karyawan dan karyawan tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah ikut membantu dalam proses kegiatan administrasi di kampus.
6. Kepada pimpinan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru yang telah memberi izin penulis untuk melakukan penelitian dan juga seluruh karyawan Mutiara Merdeka Pekanbaru yang telah bersedia meluangkan waktu untuk pengisian kuisioner dalam penulisan skripsi ini.
7. Terimakasih kepada Sandra Karisma Putri sahabat saya yang selalu ada untuk saya ketika saya membutuhkan dukungan secara mental. Canda dan tawamu membuat perjalanan penyelesaian skripsi ini menjadi sedikit lebih mudah.
8. Terimakasih kepada Satriani teman seangkatan saya yang telah banyak menemani dan membantu sedari awal kuliah sehingga sampai ditahap penyelesaian skripsi ini.
9. Terimakasih kepada nenek saya Sumiati yang selalu mendukung dan selalu mendoakan yang terbaik untuk saya serta adik-adik saya dan yang lainnya yang tak bisa di sebutkan satu persatu yang selalu mendengarkan cerita dan keluh kesah saya selama ini.
10. Terimakasih untuk orang-orang disekitar saya yang sedikit banyaknya sudah menemani, membantu, dan mensupport saya selama ini. Maaf jika tidak bisa menyebut kalian satu persatu.

Mungkin skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak yang harus di perhatikan dan ditingkatkan lagi kedepannya. Oleh karena itu penulis

mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan dimasa yang akan datang dan semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan kontribusi pemikiran guna perbaikan bagi organisasi yang terkait.

Pekanbaru, Januari, 2023

Penulis

Winarlita Safitri

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.4 Sistematika Penulisan	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	9
2.1 Kinerja.....	9
2.2 <i>Employee Engagement</i>	11
2.3 Komitmen Kerja.....	13
2.4 Pengaruh Antara <i>Employee Engagement</i> dengan Kinerja..	17
2.5 Pengaruh Antara Komitmen Kerja dengan Kinerja	18
2.6 Konsep Kinerja dalam Islam.....	18
2.7 Penelitian Terdahulu	20
2.8 Hipotesis.....	23
2.9 Kerangka Pemikiran.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Lokasi Penelitian.	25
3.2 Operasional Variabel	25
3.3 Populasi dan Sampel.....	26
3.4 Jenis dan Sumber Data	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data	28
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	28
3.7 Teknik Analisis Data	29
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	33
4.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian	33

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2 Moto.....	34
4.3 Visi dan Misi	34
4.4 Makna dan Logo	35
4.5 Tugas dan Wewenang Jabatan.....	42
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
5.1 Analisis Karakteristik Responden	44
5.2 Analisis Kualitas Data	46
5.3 Analisis Deskriptif Tanggapan	49
5.4 Uji Asumsi Klasik	54
5.5 Analisis Data Penelitian.....	56
5.6 Pembahasan	61
BAB VI PENUTUP	64
6.1 Kesimpulan.....	64
6.2 Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru Tahun 2021	2
Tabel 1.2	Data Absensi Karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru Tahun 2019 - 2021	3
Tabel 1.3	Data Penilaian Kinerja Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru Tahun 2021	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1	Operasional Variabel	25
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Responden.....	45
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .	46
Tabel 5.5	Uji Validitas Penelitian	47
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas Penelitian	48
Tabel 5.7	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Employee Engagement	49
Tabel 5.8	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Komitmen Kerja ..	51
Tabel 5.9	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kinerja	53
Tabel 5.10	Uji Multikolinieritas	55
Tabel 5.11	Analisis Regresi Linier Berganda	57
Tabel 5.12	Koefisien Determinasi	58
Tabel 5.13	Uji Hipotesis Parsial	59
Tabel 5.14	Uji F Hitung Anova	60

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	24
Gambar 5.1	Uji Normalitas Data Penelitian	55
Gambar 5.2	Uji Heteroskedastisitas Data Penelitian	56



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan didalam menyelesaikan setiap beban kerja yang diberikan perusahaan, tentunya perusahaan memiliki keyakinan terhadap kemampuan karyawan didalam menyelesaikan setiap pekerjaan dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dimana peran karyawan menjadi sangat penting didalam sebuah perusahaan, untuk itu perusahaan membutuhkan karyawan dengan semangat kerja yang besar dan selalu berkomitmen untuk memajukan perusahaan dengan mencapai tujuan yang diharapkan.

Saat ini, fenomena menurunnya kinerja yang dihasilkan oleh seseorang disebabkan banyak hal seperti sikap karyawan didalam bekerja dan komitmen kerja karyawan dengan perusahaan. Sikap kerja (*employee engagement*) yang positif diharapkan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. Sikap positif yang dimiliki oleh seorang karyawan tentunya menjadi salah satu kunci yang dapat mendorong peningkatan kinerja yang dihasilkan. Sikap positif yang dimiliki seorang karyawan diharapkan dapat membentuk komitmen kerja yang lebih baik didalam mematuhi setiap aturan yang sudah berlaku diperusahaan. Karena dengan adanya komitmen kerja yang tinggi diharapkan seorang karyawan mampu untuk bekerja dengan lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Saat pertumbuhan objek wisata semakin meningkatkan sehingga banyak membuka peluang yang bagus bagi pelaku usaha, salah satunya yang bergerak pada sektor perhotelan yang sedang berlomba – lomba untuk meningkatkan fasilitas – fasilitas yang dimiliki sehingga dapat bersaing dengan para kompetitornya. Salah satu hotel yang terkenal di Pekanbaru adalah Hotel Mutiara Merdeka yang merupakan salah satu hotel yang terkemuka di Pekanbaru karena memiliki lokasi yang sangat strategis sehingga memberikan banyak peluang dalam menarik minat pengunjung untuk menginap, selain itu Hotel Mutiara Merdeka juga menyediakan ruangan – ruangan yang dapat dimanfaatkan sebagai tempat wedding, wisuda, meeting dan lainnya. adapun jumlah karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Karyawan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru Tahun 2021

No	Departemen	Jumlah karyawan Tahun 2021		
		2019	2020	2021
1	HRD dan Staff	5	5	4
2	Sales dan Marketing	8	6	6
3	Keuangan	5	4	4
4	A & G	3	2	2
5	Front Office	8	8	4
6	House Keeping	18	16	10
7	Food and Beverage Service	19	15	12
8	Food and Beverage Produk	15	15	14
9	GYM & SPA	9	9	6
10	Engineering	4	4	4
11	Keamanan	6	6	6
Jumlah		100	90	72

Sumber: HRD Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru Riau, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan sebanyak 72 orang sudah ditentukan berdasarkan jabatan dan bagian pekerjaannya. Hotel



mutiara merdeka pekanbaru merupakan hotel berbintang empat (4) yang terletak di jalan Jendral Sudirman Pekanbaru Riau. Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan jasa yang memiliki pemasukan dari pelayanan jasa itu sendiri.

Pencapaian kinerja juga dipengaruhi dengan tinggir rendahnya komitmen seorang dalam bekerja, semakin tinggi komitmen kerja seseorang maka hal ini diharapkan dapat mendorong pencapaian kinerja yang lebih maksimal. Komitmen kerja dapat dilihat dari kesadaran karyawan dalam mematahui setiap aturan kerja yang sudah ditetapkan dalam menyelesaikan pekerjaan seperti tingkat absensi.

Berikut adalah data absensi karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka :

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan Pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi Tidak Hadir/Tahun				Terlambat
		A	S	I	Total	
2019	56	12	23	18	53	42
2020	60	14	35	22	71	58
2021	65	10	42	26	78	54

Sumber: HRD Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru Riau, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, menjelaskan tingkat kehadiran karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru selama tahun 2019 – 2021 yang terus mengalami peningkatan. Selain ketidakhadiran, tingkat keterlambatan karyawan juga terus mengalami peningkatan. tentunya hal ini dapat menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan.

Dalam penelitian Khan et all (2010) menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan Yiing dan Kamarul (2009) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Pada

dasarnya komitmen organisasi merupakan sikap seorang karyawan untuk loyal terhadap perusahaan dan dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Tabel 1.3
Data Penilaian Kinerja Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru Tahun 2021

No	Indikator	Value	Unsur Penelitian	Skor	Skor Rata-Rata
	<i>Work Environment</i>	30%	<i>1. Focus On Service</i>	75	72,50
			<i>2. Technical Skill</i>	70	
			<i>3. Initiative</i>	75	
			<i>4. Innovation</i>	70	
			<i>5. Integrity</i>	70	
			<i>6. Team Work</i>	75	
2	<i>Discipline</i>	30%	<i>1. Attendance</i>	75	70,00
			<i>2. Grooming</i>	80	
			<i>3. Greetings</i>	70	
			<i>4. Reprimand Letter (Last 1 Year)</i>	80	
3	<i>Presentation Skill</i>	20%	<i>1. Quality Of Speech</i>	75	75
			<i>2. Self Confident</i>	80	
			<i>3. General Knowledge</i>	75	
			<i>4. Departemental Knowledge</i>	70	
4	<i>General Observation</i>	20%	<i>1. Communication Skill</i>	80	72,67
			<i>2. Greetings</i>	75	
			<i>3. Service Quality</i>	70	
Total					290,17
% perolehan (skor rata-rata x value)					72,54%
Kriteria penilaian					Baik

Sumber : Hrd Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru Riau, 2021

Pada tabel 1.3 diatas menjelaskan kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru memperoleh nilai baik dengan persentase 50,63% dimana *work environment* mendapatkan skor rata – rata sebesar 72,50. Pada indikator disiplin memiliki skor 70, indikator skill sebesar 75 dan *general observasi* sebesar 72,67. Tentunya pencapaian kinerja ini belum sesuai dengan harapan perusahaan, sehingga manajemen berusaha mendorong peningkatan kinerja yang dihasilkan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Albdour dan Altarawne (2014) yang menjelaskan bahwa *employee engagement* menghasilkan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dalam peningkatan kinerja. Sementara dalam penelitian Schaefuli dan Salanova (2007) juga memberikan penjelasan bahwa komitmen kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Dimana komitmen kerja yang tinggi diharapkan dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya

Dalam pelaksanaan operasional setiap kegiatannya, tentunya pihak manajemen Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru menginginkan karyawannya dapat bekerja dengan baik sesuai dengan aturan yang telah berlaku. Tetapi dalam pelaksanaannya di lapangan masih terdapat kendala – kendala yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja seperti masalah kurangnya perhatian, rendahnya motivasi dalam bekerja, komitmen kerja karyawan serta dukungan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan. Maka dari itu peran pemimpin menjadi salah satu hal yang diharapkan dapat mendorong pencapaian kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Hal ini ini juga dikuatkan dengan hasil wawancara dengan salah satu karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru Riau dimana :

“Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi setiap karyawan yang melakukan pelanggaran terutama masalah kedisiplinan seperti tidak hadir tanpa adanya alasan yang jelas, tidak berada pada ruangan pada saat jam kerja dan banyak pelanggaran lainnya yang dapat menghambat pencapaian kinerja perusahaan.”

Berdasarkan hal diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *employee engagement* dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru Riau”**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang permasalahan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya :

1. Apakah *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru Riau ?
2. Apakah komitmen kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru Riau ?
3. Apakah *employee engagement* dan komitmen kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru Riau ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditetapkan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat – manfaat dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Bagi Penulis

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi pembelajaran dalam menambah wawasan serta pengetahuan penulis mengenai ilmu manajemen yang dapat diterapkan dalam perusahaan.

2. Bagi Manajemen

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran terhadap manajemen Hotel untuk dapat mendorong peningkatan *employee engagement* serta tingkat komitmen karyawan didalam bekerja.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk para peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama

1.4 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. sistematika penulisan pada penelitian itu yaitu sebagai berikut

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bagian bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat dari penelitian serta sistematika penulisan yang diterapkan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bagian ini menjelaskan mengenai teori – teori yang digunakan, penelitian terdahulu, pengembangan hubungan antar variabel serta hipotesis penelitian.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bagian ini menjelaskan mengenai metode yang akan digunakan didalam penelitian ini.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bagian ini menjelaskan mengenai gambaran objek penelitian seperti sejarah, struktur organisasi dan lainnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini menjelaskan mengenai hasil penelitian terdiri dari gambaran responden, hasil tanggapan dan analisis data penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini akan memberikan penjelasan mengenai hasil penelitian serta memberikan saran sesuai dengan hasil yang ada dilapangan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian kinerja

Menurut Dessler (2004) menjelaskan bahwa kinerja merupakan sebuah prestasi secara actual dari karyawan dengan membandingkan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan karyawan lainnya. sementara Mathis dan Jackson (2011) juga memberikan penjelasan bahwa kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus dikelola dengan baik untuk membantu pencapaian kinerja perusahaan yang sesuai dengan harapan dan mampu mencapai tujuan perusahaan.

Mangkunegara (2011) memberikan penjelasan kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas atau kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan setiap tugasnya dengan penuh tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas, kinerja menjadi hal yang sangat penting dan harus menjadi perhatian bagi setiap perusahaan. Maka penting bagi perusahaan untuk selalu berusaha meningkatkan semangat kerja karyawan didalam bekerja.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor – faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja, adapun faktor – faktor tersebut diantaranya adalah : (Mahmudi, 2015) :

a. Faktor personal / individu

Faktor personal meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dalam bekerja dan komitmen yang dimiliki

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Faktor kepemimpinan

Faktor kepemimpinan menjadi penting dalam mendorong, memberikan semangat serta arahan dan memberikan dukungan kepada setiap karyawan didalam perusahaan.

c. Faktor Tim

Tim menjadi faktor lain yang dapat menjadi dukungan serta memberikan semangat kepada rekan kerja, dan saling percaya dengan anggota tim untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

d. Faktor Sistem

Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

e. Faktor Konstektual

Faktor konstektual meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2011), kinerja seorang karyawan dapat dilihat berdasarkan beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja meliputi hasil yang telah dicapai sesuai dengan jumlah yang telah diselesaikan.
2. Kualitas kerja meliputi kualitas yang dihasilkan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Ketepatan dalam bekerja menjelaskan kemampuan seorang karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan.
4. Kehadiran menjelaskan keyakinan setiap karyawan untuk datang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
5. Kemampuan bekerja sama meliputi kemampuan tenaga kerja untuk dapat bekerja sama dengan orang lain dalam hal mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.2 Employee Engagement

2.2.1 Pengertian Employee Engagement

Keterikatan karyawan atau *employee engagement* merupakan sebuah aspek yang harus diperhatikan bagi sebuah perusahaan. Dimana seorang karyawan yang kurang memiliki rasa *engagement* yang tinggi dan besar maka dapat memberikan pengaruh yang besar dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan sehingga akan memberikan dampak terhadap kinerja yang dihasilkan.

Employee Engagement merupakan sikap positif pegawai dan perusahaan (komitmen, keterlibatan, dan keterikatan) terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan menurut Benthall (2001) *Employee Engagemen* adalah suatu keadaan di mana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan orang lain secara positif dan mampu bekerja secara efektif dan efisien dilingkungan kerja.

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) menjelaskan bahwa *employee engagement* merupakan sebuah keadaan seseorang karyawan yang memiliki



pikiran dan sikap yang positif serta menimbulkan rasa bahagia didalam bekerja. Adanya sikap positif dan rasa bahagia dalam bekerja tentunya dapat mendorong tumbuhnya semangat kerja yang tinggi.

2.2.2 Tipe karyawan berdasarkan tingkat Employee Engagement

Menurut Gallup (2004) terdapat 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat engagement adalah sebagai berikut :

- a. Engaged merupakan seseorang pembangun dalam organisasi, dimana karyawan bertipe ini selalu berusaha untuk menunjukkan kinerja yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Not Engaged adalah type yang lebih cenderung terhadap tugas dari tujuan yang ditetapkan, dimana karyawan bertipe ini dalam bekerja selalu menunggu perintah sebelum melaksanakan pekerjaan.
- c. Actively Disengaged. Karyawan bertipe ini merupakan karyawan yang tidak terikat, dimana karyawan bertipe ini dapat menunjukkan perasaan tidak bahagia dan ketidakpuasan dalam bekerja.

2.2.3 Dimensi Employee Engagement

Menurut Amstrong (2012) terdapat dua pendekatan mengenai engagement seorang karyawan sebagai berikut :

- a. *Job Engagement* (Keterikatan Pekerjaan)

Istilah engagement dapat digunakan dalam bekerja dapat menjelaskan yang sedang terjadi dimana seorang yang terikat pada pekerjaan maka akan timbul suasana yang positif bahkan meningkatkan gairah dalam bekerja. serta termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Secara



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sederhana, engagement memiliki arti yang positif terhadap pekerjaannya (Amstrong, 2012). Dengan kata lain, engagement yang terjadi saat karyawan melakukan usaha – usaha secara sukarela karena menemukan pekerjaan yang menarik.

- b. *Organizational Engagement* (Keterikatan Organisasi) *Engagement* organisasi berfokus pada keterkaitan dengan atau identifikasi dengan organisasi secara keseluruhan. Aspek engagement organisasi didefinisikan sebagai sikap positif yang dimiliki pegawai terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Dengan kata lain, engagement organisasi terjadi ketika pegawai melakukan identifikasi diri dengan nilai dan tujuan organisasi dan percaya bahwa organisasi tersebut merupakan tempat yang hebat untuk bekerja dan terus bekerja. Menurut Schaufeli & Bakker (2004) employee engagement adalah keadaan pikiran yang positif dan bahagian mengenai pekerjaan yang ditandai dengan vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (penyerapan).

2.3 Komitmen Kerja

2.3.1 Pengertian Komitmen Kerja

Robbins dan Judge (2008) menjelaskan komitmen kerja merupakan istilah lain dari komitmen organisasional yang merupakan dari perilaku yang menilai kecenderungan seseorang didalam bekerja. Pada dasarnya komitmen kerja adalah keadaan seorang karyawan dalam memihak kepada organisasi.

Byron (2010) menjelaskan komitmen kerja adalah karakteristik personal yang dapat diandalkan dan dipercaya. Komitmen kerja merupakan komponen



yang sangat penting dan berkaitan dengan keterlibatan dan kesetiaan untuk menampilkan usaha yang terbaik terhadap perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas, komitmen kerja dapat disimpulkan merupakan sikap atau sebuah perilaku yang berkaitan dengan keinginan yang sangat kuat dalam mempertahankan keanggotaannya didalam sebuah organisasi.

2.3.2 Aspek-aspek komitmen kerja

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008), mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek yang mencirikan komitmen kerja, antara lain:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*). Komitmen afektif adalah perasaan emosional dan keyakinan dari karyawan terhadap nilai dan tujuan dari perusahaan sehingga merasa menjadi bagian dan ikut terlibat dari perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), komitmen berkelanjutan adalah keadaan seseorang karyawan memilih bertahan dalam perusahaan karena ingin mendapatkan keuntungan yang diharapkan sehingga karyawan tidak memiliki niat untuk pindah ke perusahaan lainnya.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*), dalam aspek ini karyawan memiliki akan menjaga hubungan dengan organisasi dan berusaha untuk memberikan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat memaksimalkan kinerja untuk membantu pencapaian perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja

Kusumaputri (2015) mengungkapkan tujuh faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan, yaitu:

a. Faktor-faktor terkait pekerjaan (job related factors)

Merupakan₁ hasil₁ keluaran₁ yang₁ terkait₁ faktor-faktor₁ pekerjaan₁ yang₁ cukup₁ penting₁ ditingkat₁ individu₁, ₁ peran₁ dalam₁ pekerjaan, hal lain yang kurang jelas pun akan mempengaruhi komitmen organisasi, seperti kesempatan promosi dan lain-lain. Faktor yang berdampak pada komitmen adalah tanggung jawab dan tugas yang diberikan pada anggota.

b. Kesempatan para anggota (employee opportunities)

Kesempatan anggota akan berpengaruh pada komitmen organisasi, karyawan yang masih memiliki peluang tinggi bekerja di tempat lain, akan mengurangi komitmen kerja karyawan, begitu pun sebaliknya. Hal ini sangat bergantung pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, karyawan akan selalu memperhitungkan keinginan untuk keluar atau tetap bertahan.

c. Karakteristik individu

Karakteristik individu yang berpengaruh seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, kepribadian, dan hal-hal yang menyangkut individu tersebut (karakter). Dijelaskan pula, bahwa semakin lama masa kerja maka makin tinggi juga komitmen kerja yang dimilikinya. Selain itu peran gender juga dapat berpengaruh pada komitmen organisasinya, namun peran gender ini

tidak sematamata hanya perbedaan gender saja namun juga dengan jenis pekerjaan yang diberikan dan keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya, Bandura (1997) mengatakan bahwa

karakteristik individu dapat dipengaruhi oleh kekuatan *selfefficacy* masing-masing individu. Karakteristik individu sendiri sangat bergantung pada *self-efficacy*. Hal tersebut senada dengan pendapat Yusril, dkk (2014) yang mengatakan bahwa *selfefficacy* merupakan indikasi dalam mengoptimalkan kemampuan dan faktor personal yang ada pada individu dalam meningkatkan komitmen kerja individu tersebut. *Self-efficacy* yang kuat dari seorang karyawan akan membentuk kepercayaan diri seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

d. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja, satu dari kondisi Lingkungan kerja yang berdampak positif bagi komitmen organisasi adalah rasa memiliki organisasi. Hal ini dimaksudkan bahwa karyawan yang memiliki rasa keterlibatan menganggap dirinya dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor lain dalam lingkungan kerja yang berpengaruh adalah sistem seleksi, penilaian, serta promosi, gaya manajemen, dll.

e. Hubungan positif

Hubungan positif memiliki arti hubungan antar anggota baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, dan rasa saling menghargai, akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

f. Struktur organisasi.

Struktur organisasi yang fleksibel lebih mungkin berkontribusi pada peningkatan komitmen anggotanya, manajemen dapat meningkatkan komitmen anggotanya dengan memberikan

anggota arahan dan pengaruh yang lebih baik. Sedangkan sistem birokratis akan cenderung berdampak negatif bagi organisasi.

g. Gaya manajemen

Gaya manajemen yang tidak sesuai dengan konteks aspirasi anggota anggotanya akan menurunkan tingkat komitmen organisasi. Sedangkan gaya manajemen yang membangkitkan keterlibatan hasrat anggota untuk pemberdayaan dan tuntutan komitmen untuk tujuan-tujuan organisasi akan meningkatkan komitmen kerja. Semakin fleksibel organisasi yang menekankan pada partisipasi anggota dapat meningkatkan komitmen organisasi secara positif serta cukup kuat.

Dari faktor yang telah diungkapkan Kusumaputri tersebut, karakteristik individu menjadi faktor yang tidak kalah penting dengan faktor-faktor yang lainnya, karakter individu sendiri merupakan hal yang melekat dalam individu. Karakteristik individu dapat berkembang dengan baik bila individu tersebut memiliki self-efficacy. Self-efficacy akan menumbuhkan rasa keyakinan diri atas kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Bandura, 1997).

2.4 Pengaruh Antara *Employee Engagement* Dengan Kinerja

Hasil penelitian Anitha (2014) menjelaskan bahwa employee engagement memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal yang sama juga



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dijelaskan dalam penelitian Bakker dan Matthijs (2010) yang menjelaskan bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Bakker, Tims, dan Derks (2012) menjelaskan bahwa engagement memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Maka dari hasil ini dijelaskan bahwa engagement memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2.5 Pengaruh Antara Komitmen Kerja Dengan Kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan Harfiansyah (2018), menemukan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Komitmen kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Apabila karyawan pada perusahaan tersebut berkomitmen, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan

2.6 Konsep Kinerja dalam Islam

Kinerja atau prestasi kerja menurut pandangan islam ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “level of performance”. Biasanya orang yang level of performance tinggi di sebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berformance rendah. Firman allah dalam al-qur’an surat (Al-ahqaaf ayat 19)

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya : “ dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (Al-ahqaaf ayat 19)

Ayat tersebut menerangkan bahwasanya allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Komitmen dalam Islam

Komitmen merupakan tekad dari pengambil keputusan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebagai dorongan diri dalam arti positif .

يَتَأْتِيهَا إِلَّا نَسْنُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدًّا حَا فَمَلَقِيهِ ﴿٦﴾

Artinya : *Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya.* (Qs. Al-Insyiqoq : 6)

Maksudnya manusia di dunia ini baik disadari atau tidak adalah dalam perjalanan kepada Tuhannya dan tidak dapat tidak, dia akan menemui tuhannya untuk menerima pembalasan-nya dari perbuatannya yang buruk maupun baik.

Adapun ayat Al-qur'an yang lain yang menjelaskan tentang setiap pekerjaan harus unggul/ profesional/ menjadi khalifah.

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَبْلُوكُمْ

فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ ﴿١٦٥﴾

Artinya : Dan Dialah yang menjadikan kalian penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebagian kalian atas sebagian (yang lain) beberapa derajat, untuk menguji kalian tentang apa yang diberikan-Nya kepada

kalian. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya, dan sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang. (QS. Al-An'am : 165)

Employee Engagemen dalam Islam

Hal yang sangat penting dan harus di sadari bahwa sebuah organisasi yang baik, harus di sertai dan di tanamkan dengan nilai-nilai yang diyakini.

يَأْتِيهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدًّا حَا فَمُلْقِيهِ ۝

Artinya : Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya. (Qs. Al-Insyiqoq : 6)

Maksudnya manusia di dunia ini baik disadari atau tidak adalah dalam perjalanan kepada Tuhannya dan tidak dapat tidak, dia akan menemui tuhannya untuk menerima pembalasan-nya dari perbuatannya yang buruk maupun baik.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
1	Hari Sucahyowati, Andi Hendrawan (2020) Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MK Semarang.	Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menjelaskan bahwa komitmen kerja organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Isrial, M.Irvan Sani, Sugina (2022) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Bagian Produksi PT. Dharma Polimetal Balaraja, Tangerang).	Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
3	Abdul qosim, Bagas Wicaksono, Sadam Alimi dan Ahmad Gunawan (2023) Pengaruh Employee Engagement, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	<i>Employee engagement</i> dan kinerja karyawan.	Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara employee engagement terhadap kinerja karyawan.
4	Bagus Bayu Krisnadi Putra (2022) Pengaruh Kepemimpinan, Work Engagement dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Villa69 Umalas Kerobokan Kelod Badung	<i>Work Engagement dan kinerja karyawan</i>	Hasil penelitian menjelaskan bahwa work engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5	Voni Septina Lumban Toruan (2022) Pengaruh Employee Relation Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Dr. RM Djoelham Binjai Sumatera Utara	Employee Relation dan Employee Engagement, terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menjelaskan dimana hasil secara parsial serta simultan menerangkan bahwa employee relations dan employee engagement pengaruh signifikan pada kinerja pegawai.
6	Engla Dika Putri (2017) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru)	Komitmen organisasi terhadap kinerja	Hasil penelitian menjelaskan Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru) dimana pengaruh signifikan pada kinerja pegawai.
	Andrian Noviardy, Sabeli Aliya (2020) Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit	Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel Employee Engagement dan komitmen organisasi secara simultan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
	(Study Empiris PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan)		memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan.
7	Albdour & Altarawneh (2014) Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan International Journal of Business Vol. 12, No. 2 Alat analisis dengan ANOVA	<i>Employee engagement</i> dan <i>organizational commitment</i>	Hasil penelitian menjelaskan bahwa komitmen karyawan secara organisasional secara afektif dan normative akan mempengaruhi kinerja yang diharapkan.
8	Geldenhuis et al. (2014) Meaningful Work, Work Engagement and Organizational Commitment SA Journal of Industrial PsychologTy/SA TydskrifPOvir Bedrysielkunde Vol. 40,	Work Engagement (Schaufeli & Bakker 2004) Organizational Commitment (Porter, Crampton & Smith, 1976; Porter et al. (1974)	Hasil menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara keterikatan kerja dan komitmen organisasi.
9	Engla Dika Putri (2017) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Resty Menara Pekanbaru). JOM FISIP Volume 4 Nomor 2 Oktober 2017.	Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Yusri Hafizh. 2020. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. JOM FISIP Volume 7 Edisi II Juli – Desember 2020.	Prestasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menjelaskan bahwa prestasi kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

State Islam University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8 Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu :

Hipotesis 1

H_0 : di duga Employee Engagement tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru Riau.

H_a : di duga Employee Engagement berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru Riau.

Hipotesis 2

H_0 : di duga Komitmen Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru Riau.

H_a : di duga Komitmen Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru Riau.

Hipotesis 3

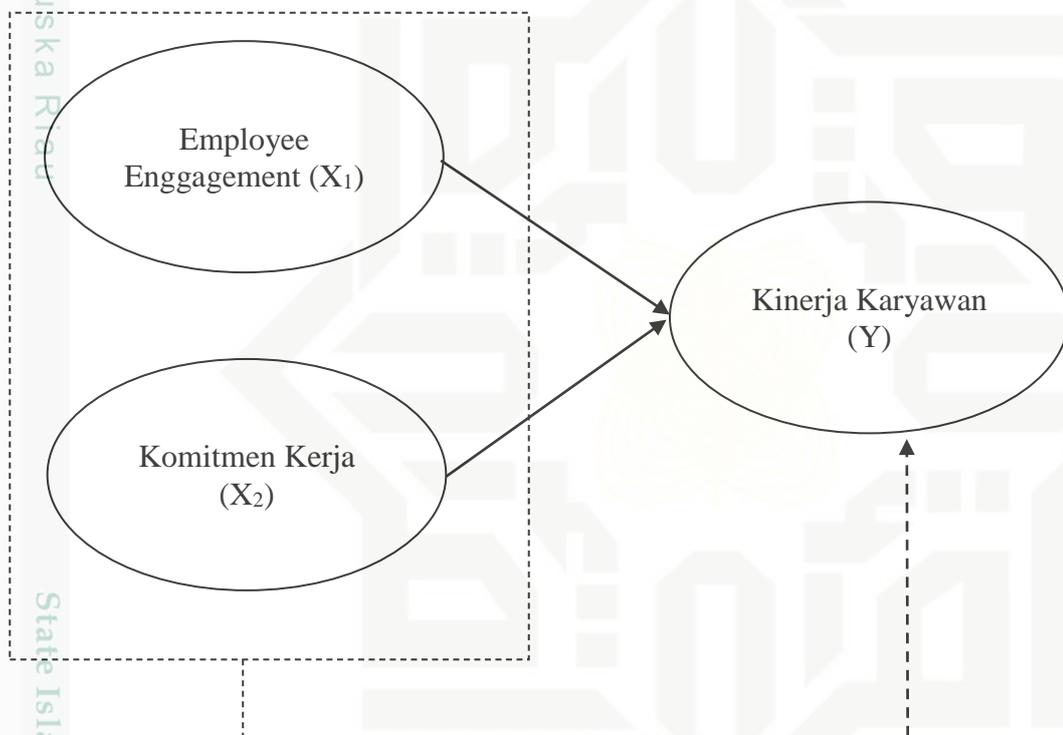
H_0 : di duga Employee Engagement dan Komitmen Kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru Riau.

H_a : Di duga Employee Engagement dan Komitmen Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru Riau.

2.9 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini terdapat variabel independent yaitu employee engagement dan komitmen kerja. Sementara variabel dependen adalah kinerja karyawan. Berikut adalah gambar bagan mengenai kerangka pemikiran didalam penelitian ini :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Anitha(2014), Bakker & Matthijis (2010), Harfiansyah (2018)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru Riau yang beralamatkan di jalan Yos Sudarso No.12a Pekanbaru Riau.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	<u>Employee Engagement (X₁)</u> <i>Employee engagement</i> atau keterikatan karyawan merupakan aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan.	Lingkungan	1. Kenyamanan lingkungan kerja 2. Keamanan lingkungan kerja	Ordinal
		Kepemimpinan	1. Memberikan arahan 2. Kepedulian kepemimpinan	
		Tim dan hubungan kerja	1. Kerja sama tim 2. Hubungan kerja yang baik	
		Pelatihan dan pengembangan karir	1. Kesempatan pelatihan 2. Program pengembangan karir	
		Kompensasi	1. Bonus tambahan 2. Pemberian penghargaan	
		Kebijakan organisasi	1. Kebijakan perusahaan 2. Kepatuhan atas kebijakan	
		Kesejahteraan	1. Jaminan kesehatan 2. Program pengembangan karir	
2	<u>Komitmen Kerja (X₂)</u> Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang	Komitmen afektif	1. Merasa bahagia 2. Menjadi bagian terpenting	Ordinal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islami University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuantujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi	Komitmen berkelanjutan	1. Sulit meninggalkan perusahaan 2. Sulit mendapatkan penghasilan yang baik	
		Komitmen normatif	1. Perusahaan memiliki jasa dalam karir saya 2. Memberikan kontribusi	
3	Kinerja (Y) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Kuantitas kerja	1. Kemampuan melebihi target kerja 2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaam	Ordinal
		Kualitas kerja	1. Ketelitian bekerja 2. Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	
		Ketepatan waktu	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan 2. Memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien	
		Kehadiran	1. Ketaatan terhadap jam kerja 2. Datang dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan	
		Kemampuan bekerja sama	1. Bekerja sama 2. Saling membantu	

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh obyek/subyek yang diteliti. Mutiara Merdeka Pekanbaru memiliki populasi berjumlah 72 karyawan.

Sementara sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang pada bagian pelayanan. Metode sampel diambil secara purposive sampling yaitu pemilihan sampel yang berdasarkan pada suatu karakteristik tertentu dalam suatu populasi yang memiliki hubungan dominan sehingga dapat digunakan untuk mencapai tujuan penelitian (Sugiyono, 2012:218). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

No	Bagian	Jumlah / Orang
1	HOUSE KEEPING	10
2	F&B SERVICE	12
2	F&B PRODUCT	14
Total		36

Penentuan sampel menggunakan teknik sensus per Departement yaitu departemen House Keeping, F&B Service dan F&B Product yang berjumlah 36 orang karyawan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder, adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Data primer

Data primer merupakan data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama yang berkaitan dengan variabel penelitian. (Sekaran, 2006). Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuisioner penelitian kepada responden.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Sarif Kasim Riau

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari sumber yang relevan, pada penelitian ini data sekunder yang dikumpulkan adalah dokumen sejarah singkat profil perusahaan dan struktur organisasi.

3.5 Teknik pengumpulan data

Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang dirumuskan dan diberikan kepada responden penelitian. Data yang dikumpulkan bersumber dari hasil tanggapan responden sesuai dengan kuisisioner yang disebar. Skala yang digunakan dalam kuisisioner penelitian menggunakan skala linkert. Adapun rumusan penilaian dari skala linkert adalah sebagai berikut :

- | | | |
|---|---|---------------------|
| 1 | = | Sangat Tidak Setuju |
| 2 | = | Tidak Setuju |
| 3 | = | Cukup Setuju |
| 4 | = | Setuju |
| 5 | = | Sangat setuju |

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Pengujian validitas menurut **Simamora** (2004:172), adalah sebagai berikut: Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke validan kesahihan suatu instrumen, suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur, dengan kata lain mampu memperoleh apa yang

tepat dari variabel yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk menghitung nilai korelasi (r) antara data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total. Uji signifikansi digunakan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali:2016).

3.6.2 Uji Reabilitas

Pengertian reliabilitas menurut Simamora (2004), “Reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuesioner. Kuesioner yang reliable adalah kuesioner yang apabila diujicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama.”

Untuk kuesioner yang mempunyai item banyak (*multi item questionnaire*) umumnya diukur melalui *Cronbach Alpha*. Pengukuran reliabilitas yang digunakan oleh penulis adalah *One shot* atau pengukuran sekali saja yaitu pengukuran yang dilakukan sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan skor total. SPSS memberi fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Kriteria Uji reliabilitas: Jika α (alpha) > 0,60 (artinya variabel dinyatakan reliabel).

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menyajikan data dan menggambarkan objek yang diteliti dengan menggunakan angka, tabel, grafik dan distribusi frekuensi data yang dikumpulkan. (Santoso, 2000).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005) uji normalitas bertujuan untuk melihat distribusi penyebaran data dalam sebuah penelitian, apakah memiliki distribusi normal atau tidak normal. Data berdistribusi normal jika plot menyebar dan mengikuti garis diagonal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat adanya hubungan yang kuat antara sesama variabel bebas yang digunakan dalam sebuah penelitian. Jika nilai VIF yang dihasilkan kecil dari 10 maka dapat disimpulkan dalam penelitian terbebas dari gejala multikolinieritas.

(Ghozali, 2005).

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat variasi yang dihasilkan dari data penelitian, dimana jika data dihasilkan sama maka terdapat gejala heteros didalamnya. Hal ini dapat dibuktikan dengan plot yang menyebar secara acak maka data dalam penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas. (Ghozali, 2005)

3.7.3 Analisis Regresi

Analisis regresi bertujuan untuk melihat ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih terhadap variabel independent. Adapun persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut : (Ghozali, 2005)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X₁ = *Employee engagement*

X₂ = Komitmen kerja

e = Error

3.7.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersamaan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dimana nilai determinasi yang semakin besar maka hal ini menjelaskan variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikatnya. (Ghozali, 2005)

3.7.5 Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Simultan

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersamaan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dengan membandingkan antara nilai f hitung yang dihasilkan dengan nilai f tabel serta nilai probabilitas yang kurang dari 5%.

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka : H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas dan variabel terikat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka : H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Uji Hipotesis Parsial

Uji hipotesis parsial untuk melihat pengaruh antara variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat secara individual atau sendiri.

Dimana penentuan kriteria hipotesis adanya adalah sebagai berikut :

H_0 : apabila nilai $t_{hitung} < nilai\ t_{tabel}$ dengan nilai probabilitas $> 0,05$ maka variabel H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

H_a : apabila nilai $t_{hitung} > nilai\ t_{tabel}$ dengan nilai probabilitas $< 0,05$ maka variabel H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan.



BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian

Hotel Mutiara Merdeka merupakan sebuah hotel berbintang empat yang salah satunya ada di Pekanbaru yang terletak di Jalan Yos Sudarso No.12a Pekanbaru Riau, PT. Mutiara Merdeka Hotel adalah *owning company* dari Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru, yaitu hotel berbintang empat yang terletak di Jl.Yos Sudarso No.12A Pekanbaru- Riau.

Mutiara Merdeka Hotel didirikan sejak tahun 1987 dan dibuka pertama kali untuk menerima tamu pada tahun 1990. Lalu Mutiara Merdeka mencoba bekerja sama dengan salah satu operator hotel di Bandung yaitu PT.Panghegar, dan tahun 1990 hotel ini diperkenalkan dengan nama Hotel Mutiara Panghegar. Dibuka awal dengan klasifikasi bintang 3 (tiga) dan akhirnya mendapat sertifikasi bintang oleh Presiden Soeharto menjadi hotel berbintang 4 tahun 1993.

Setelah tidak lagi dioperatori oleh PT.Panghegar, Hotel Mutiara Panghegar kemudian berubah menjadi Mutiara Merdeka Hotel dan nama tersebut bertahan sampai saat ini. Dengan motto *Bridge To Successful Business* Mutiara Merdeka Hotel berusaha tetap menjadi prioritas dan pilihan terbaik bagi pelanggan, serta selalu menghargai loyalitas pelanggan hingga saat ini. Berkomitmen memberikan pelayanan terbaik dan mengikuti perubahan yang terjadi, serta mengembangkan bisnis ke sektor *akomodasi* serta konsentrasi *Food & Beverage* lainnya adalah wujud dari keseriusan PT.Mutiara Merdeka Hotel dalam mendukung program pariwisata pemerintah *Visit Indonesia*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2 Motto

Bridge To Successful Business Jembatan untuk bisnis yang sukses,

Jembatan merupakan suatu sarana atau fasilitas yang dibangun kokoh untuk penyeberangan dengan menghubungkan satu tempat ke tempat lain. Oleh karena itu dengan adanya jembatan tentu memudahkan kita berpijak dari tempat asal ke tempat tujuan yang di maksud. Dengan motto ini Mutiara Merdeka Hotel berharap dapat menjadi pilihan MICE terbaik, konsisten untuk terus berinovasi mengikuti perkembangan guna menjawab kebutuhan dan memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap pelanggan.

4.3 Visi dan Misi

Visi

Kepuasan pelanggan sebagai tujuan utama (Customer Satisfaction)

Memberikan kepuasan terhadap pelanggan adalah tujuan utama Mutiara Merdeka Hotel. Kepuasan adalah indikator dalam menciptakan pelayanan yang terbaik, sehingga Mutiara Merdeka Hotel bertanggung jawab mewujudkan harapan pelanggan terhadap kualitas dan fasilitas Hotel berbintang bersama Mutiara Merdeka Hotel. Mutiara Merdeka Hotel menyadari bahwa kepuasan pelanggan akan mengarah kepada loyalitas pelanggan terhadap Mutiara Merdeka Hotel.

Misi

Misi tetap berusaha menjadi yang terbaik (To Be Excellent) dan Strategi Perbaikan tanpa terhenti yang dilaksanakan dalam 4 (empat) program Perusahaan dan segenap karyawan yaitu:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Improve quality of food and beverage product and service
Perbaiki kualitas dan service makanan dan minuman
2. Improve Quality of room product and service
Perbaiki Kualitas product kamar dan pelayanannya
3. Improve Quality of equipment & Maintenance
Perbaiki kualitas dan pemeliharannya
4. Improve Quality of people
Perbaiki mutu Sumber Daya Manusia untuk menjadi tenaga yang profesional

4.4 Makna dan Logo

MAKNA

Nama Mutiara Merdeka Hotel merupakan identitas yang menunjukkan hotel, dan memiliki arti yaitu :

Mutiara

Mutiara merupakan benda yang indah dan sangat berharga. Tetapi dibalik keindahan Mutiara ada pengorbanan besar kerang agar pasir yang menyakitinya menjadi mutiara yang indah. Mutiara walaupun harus dicari sampai kedasar laut oleh penyelam, untuk mendapatkan mutiara terbaik dengan nilai jual yang tinggi akan tetap dilakukan, karena mutiara dapat meningkatkan taraf hidup pemiliknya, dan mutiara dapat menjadi jaminan masa depan, dalam bentuk investasi. Begitu juga dengan Mutiara Merdeka Hotel. Dibangun dengan penuh perjuangan oleh pendirinya yaitu Bapak Muhammad Nazir, dengan harapan bahwa Mutiara dapat menjadi sesuatu yang sangat berharga, walaupun dengan posisi yang tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

strategis tetapi tetap akan dicari oleh pelanggannya, karena Mutiara Merdeka Hotel menawarkan pelayanan berciri khas melayu dan membantu tamu untuk menjalankan kegiatan atau bisnisnya dengan penuh kenyamanan.

Harapan lainnya adalah Mutiara Merdeka dapat memberikan masa depan yang baik, tidak hanya untuk pemilik, tetapi juga seluruh karyawan yang bekerja di Mutiara Merdeka Hotel.

LOGO

Logo Mutiara Merdeka Hotel digambarkan dengan warna hijau tiga komponen, yaitu :

1. Lingkaran yang disusun dari tiga huruf yaitu M,M, dan H dibagian tengah nya.
2. Empat buah bintang dibagian bawah lingkaran.
3. Tulisan nama Mutiara Merdeka di bagian paling bawah.

Makna dari logo ini adalah :

Warna Hijau

Warna hijau merupakan warna representatif dari Muslim yang berarti kesucian. Maka sesuai dengan agama yang dianut oleh pendiri Mutiara Merdeka Hotel, maka warna hijau dipilih sebagai warna yang digunakan untuk logo. Dari sisi psikologis, warna hijau merupakan warna yang menggambarkan keinginan yang kuat, ketabahan, karismatik, dan keberkuasaan.

Maknanya adalah bahwa diharapkan Mutiara Merdeka hotel memiliki tujuan menjadi salah satu hotel yang kuat menghadapi pasang surut dunia usaha perhotelan, diperhitungkan keberadaannya, memiliki karakteristik melayu dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pelayanannya sebagai ciri dari perusahaan lokal, dan dapat menjadi yang terbaik dalam persaingan usaha perhotelan di Pekanbaru.

Makna Lingkaran MMH

Lingkaran memiliki makna yang dinamis, dapat bergerak, memiliki kecepatan, sesuatu yang berulang, tidak terputus, tidak memiliki awal dan akhir. Lingkaran pada logo Mutiara Merdeka Hotel yang merupakan penyatuan 3 huruf yaitu 2 huruf M dan 1 huruf H. Kedua huruf M disatukan dalam betuk lingkaran, dengan huruf H dibagian tengahnya.

Sama dengan filosofi lingkaran, Mutiara Merdeka ingin menjadi perusahaan yang dinamis, yang dapat mengikuti segala perubahan demi kemajuan dan tidak tertinggal dengan perkembangan pasar, dapat mencapai seluruh lapisan pasar tanpa terkecuali, dan dapat menjadi usaha yang dapat diteruskan dari generasi ke generasi berikutnya, serta menjadi kebanggaan tidak hanya bagi pemilik, tetapi juga karyawan dan daerah Riau.

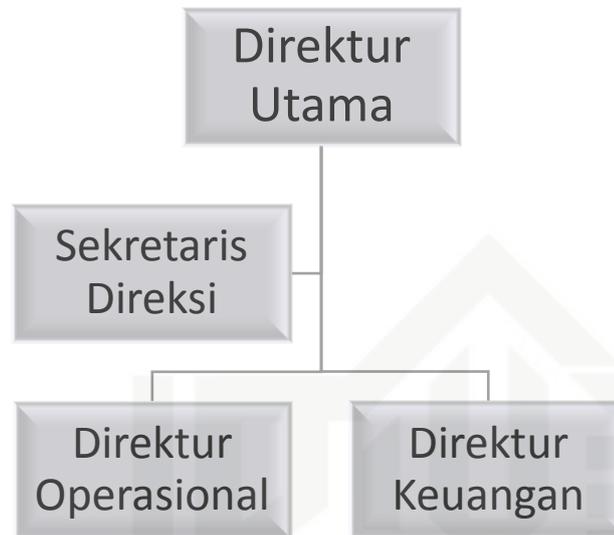
Empat Bintang

Empat bintang merupakan identitas Mutiara Merdeka Hotel sebagai hotel Berbintang empat.

LOKASI

Hotel Mutiara Merdeka terletak di tengah kota, 15 menit dari bandara, dekat sungai siak, dekat ke tempat bisnis dan 5 menit ke pusat perbelanjaan.

Struktur Organisasi PT.Mutiara Merdeka Hotel



DIREKTUR UTAMA

1. Memimpin dewan direksi dan manajemen operasional.
2. Dapat Menawarkan visi dan imajinasi di tingkat tertinggi.
3. Dapat Memimpin rapat umum, untuk memastikan pelaksanaan tata-tertib, keadilan dan kesempatan bagi semua untuk berkontribusi secara tepat, menyesuaikan alokasi waktu per item masalah, menentukan urutan agenda, mengarahkan diskusi ke arah consensus, menjelaskan dan menyimpulkan tindakan dan kebijakan.
4. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan dibidang administrasi keuangan, kepegawaian dan administrasi dan operasional.

DIREKTUR OPERASIONAL

- Mengkoordinasikan rencana kerja, anggaran perusahaan, dan menerapkan kebijakan pengendalian dan pengawasan manajemen operasional.
- Menetapkan kebijakan penggunaan pemasok dan bahan baku secara kualitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sateislamic University of Sultan Sarif Kasim Riau



Menetapkan kebijakan dan pengendalian peralatan dan aset.

Mendelegasikan tugas kepada manajemen operasional sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengawasi perizinan dan sertifikasi SDM.

DIREKTUR KEUANGAN

1. Mampu menjadikan dirinya sebagai ahli keuangan
2. Mampu menggeneralisasikan bidang keuangan
3. Memimpin kinerja keuangan perusahaan
4. Mampu memenangkan pertumbuhan perusahaan
5. Perhitungan rasio keuangan
6. Perhitungan Time Value of Money

SEKRETARIS DIREKSI

1. Memfilter informasi dan sebagai sumber informasi bagi pimpinan dan menjalankan tugas, fungsi dan tanggungjawabnya.
2. Menjadi perantara pihak-pihak yang ingin berhubungan dengan pimpinan.
3. Menjadi mediator pimpinan dengan bawahan.
4. Memberikan ide-ide sebagai alternatif pemikiran pimpinan.
5. Pemegang rahasia penting pimpinan yang berkaitan dengan perusahaan.

Struktur Organisasi Operasional Mutiara Merdeka Hotel Dibawah pengelolaan PT.Mutiara Merdeka Hotel, terdapat pengelolaan operasional hotel, yang dipimpin oleh General Manager dan dibantu para menejer dibawahnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



GENERAL MANAGER

General Manager akan langsung membawahi seluruh operasional hotel, dan dalam melaksanakan tugasnya, General Manager akan di bentuk dalam satu departemen yaitu Admin & General. Seorang General Manager memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- Memimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawannya
- Mengelola operasional harian perusahaan
- Merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasi, mengawasi dan mengalisis semua aktivitas bisnis perusahaan
 - Mengelola perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan
 - Merencanakan, mengelola dan mengawasi proses penganggaran di perusahaan
 - Merencanakan dan mengontrol kebijakan perusahaan agar dapat berjalan degan maksimal
- Memastikan setiap departemen melakukan strategi perusahaan dengan efektif dan optimal
- Mengelola anggaran keuangan perusahaan
- Memutuskan dan membuat kebijakan untuk kemajuan perusaahan
- Membuat prosedur dan standar perusahaan
- Membuat keputusan penting dalam hal investasi, integrasi, aliansi dan divestasi
- Merencanakan dan mengeksekusi rencana startegis perusahaan jangka menengah dan jangka panjang untuk kemajuan perusahaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Menghadiri pertemuan, seminar, konferensi maupun pelatihan

Kriteria yang harus dimiliki oleh seorang General Manager :

- Memiliki pengalaman dalam manajemen bisnis, perencanaan dan pengawasan keuangan
- Memiliki pengalaman dalam manajemen personalia termasuk perekrutan, pengevaluasian dan administrasinya
- Memiliki kemampuan yang sudah terbukti dalam bisnis dan manajemen keuangan
- Memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan semua lapisan dalam perusahaan
 - Berperilaku baik, komunikasi lisan dan tertulis baik serta memiliki keterampilan interpersonal
 - Berjiwa pemimpin, dapat mengelola dan mengawasi karyawan
 - Dapat memecahkan permasalahan, konflik maupun situasi krisis dalam perusahaan dengan cepat dan tepat
 - Dapat melakukan berbagai tugas dan pekerjaan secara cepat dan efektif
 - Dapat bertanggung jawab pada tugas-tugasnya serta dapat menjadi panutan bagi karyawannya
 - Dapat mengambil keputusan dengan cepat dan tepat

Executive Secretary

Seorang executive Secretary mempunyai tugas sebagai berikut :

- Membuat agenda kegiatan GM
- Menyimpulkan hasil rapat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Membuat laporan hasil kegiatan

Kriteria yang harus dimiliki seorang Executive Secretary :

- Berpenampilan menarik
- Memiliki kemampuan komunikasi yang baik
- Mampu mengoperasikan komputer dengan baik

4.5 Tugas dan Wewenang Jabatan

1. General Manager

- Menentukan tugas dan kebijaksanaan serta menilai hasil kerja perusahaan secara keseluruhan.
- Memberikan pengarahan kepada Top Manajemen lainnya serta sebagai pengambil keputusan dan penentu dalam tindak lanjut yang harus dilaksanakan atas penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.
- Mempunyai kebijaksanaan dan mengawasi karyawan secara keseluruhan
- Menetapkan gaji karyawan dan upaya penerimaan karyawan baru.

2. Accounting

Accounting memiliki tugas dan wewenang :

- Manajer. Membuat laporan keuangan operasional perusahaan yang menggambarkan kondisi keuangan perusahaan, sehingga dapat digunakan sebagai informasi dalam menentukan keputusan.
- Kasir memiliki tugas untuk menerima pembayaran dari konsumen dan membuat laporan harian.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. HRD

HRD memiliki tugas dan wewenang :

- a. Mengatur permasalahan yang berhubungan dengan karyawan
- b. Membuat dan merancang tata tertib
- c. Melakukan perekrutan karyawan

4. Front Office Departement

Memiliki tugas dan wewenang :

- a. Bertanggung jawab dalam melayani konsumen.
- b. Memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen yang datang
- c. Melakukan administrasi penyewaan kamar

5. House Keeping Departement

Memiliki tugas dan wewenang :

- a. Menjaga kebersihan seperti kamar, halaman, peralatan dan lainnya.
- b. Memberikan pelayanan seperti laundr dan kegiatan departemen house keeping

6. Food and Beverage

Memiliki tugas dan wewenang :

- a. Pengadaan makanan dan minuman.
- b. Menyediakan menu makanan dan minuman sesuai keinginan dari konsumen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengujian hipotesis penelitian secara parsial menjelaskan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Mutiara Merdeka Pekanbaru, Riau. *Employee engagement* dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Pengujian hipotesis penelitian secara parsial menjelaskan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Mutiara Merdeka Pekanbaru, Riau. Dengan adanya komitmen kerja, maka karyawan akan selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai harapan perusahaan.
3. Secara bersamaan *employee engagement* dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, dengan komitmen kerja sebagai pengaruh yang paling dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan juga kepada pemimpin Mutiara Merdeka Pekanbaru agar dapat memberikan arahan dan kepedulian kepada setiap karyawan untuk dapat mendorong semangat kerja karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Mengenai komitmen kerja disarankan untuk Mutiara Merdeka Pekanbaru dapat memberikan beberapa kompensasi kepada karyawan untuk mendorong agar karyawan dapat bekerja lebih baik.
3. Karyawan pada Mutiara Merdeka Pekanbaru sebaiknya selalu meningkatkan kontribusi didalam membantu perusahaan mencapai target yang ditetapkan sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan kualitas penelitian sejenis dengan menambahkan variabel – variabel lain yang mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahan

- Adiftiya, J. 2014. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT bukit makmur mandiri utama site kideco jaya agung batu kajang kabupaten paser. *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman. Volume 2, Nomor 4*
- Annisa, A. (2013). *Pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja Karyawan PT. Chandra Sakti Utara Leasing Jakarta. Universitas Indonesia*
- Arina Nurandini dan Eisha Lataruva. 2014. Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai perumnas Jakarta). *Jurnal studi manajemen & organisasi* 11 2014 juni 78-91.
- Bagus Putu Fabio, Musa hubeis, dan Herien puspitawati. 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap komitmen organisasi yang berimplikasi pada kinerja karyawan. *Jurnal aplikasi bisnis dan manajemen, Vol 2 No. 1, januari 2016.*
- Bakker AB, Demerouti E 2008. Towards a model of work engagement. *Journal Career Development International Emerald*12 (3):209-223.
- Bakker AB., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demand-Resources Model to Predict Burnout and Performance. *Journal of Human Resources Management.* 43(1). 83-104.
- Demerouti, E., & Cropanzano, R (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. in A. B. Bakker & M. P. Leiters (Eds.), *Work engagement; A handbook theory and research.* Pp. 147-163. New York, NY
- Engla Dika Putri. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Resty Menara Pekanbaru). *JOM FISIP Volume 4 Nomor 2 Oktober 2017.*
- Ferinda. (2007). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ekonomi dan bisnis,* 176.
- Handoko, Melayu S.P. 2006 *Manajemen Personalia & sumberdaya manusia cetakan ke-15.* Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Haji Masagung.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. bUMI Angsara.
- Lewiuci, P. G. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga produsen senapan angin. *Agora*, 4(2),101-107
- Mujiasih, E & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan work engagement melalui gaya kepemimpinan transformational & dan budaya organisasi, 1-20.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja pegawai. Yogyakarta : graha ilmu Kinerja Karwayan dengan budaya Kolektivitas sebagai Variabel Moderasi jurnal MSDM Vol. 6.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT Bumi Aksara
- Sumakto, Windy Auliah, S. (2013). Hubungan Keterikatan Kerja dengan Kinerja pada Karyawan Hotek Surabaya Plaza. *Jurnal psikologi industri dan organisasi*, 2.
- Suwatno, Y. T. dan. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yusri Hafizh. 2020. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru. *JOM FISIP* Volume 7 Edisi II Juli – Desember 2020.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN PENELITIAN

LAMPIRAN 1 : KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL MUTIARA MERDEKA PEKANBARU RIAU

I. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Terima Kasih Atas Waktu Dan Partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/I Dalam Pengisian Kuesioner Ini.
2. Berilah Tanda (X) Pada Jawaban Yang Pilih.
3. Mohon Mengisi Kuesioner Ini Sesuai Dengan/Menurut Yang Bapak/Ibu/Sdr/I Rasakan Selama Menjadi Karyawan Di **Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru**
4. Bapak/Ibu/Sdr/I Diminta Untuk Mengisi Sesuai Jawaban Yang Tersedia.

II. IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Umur :Tahun

Lama Bekerja :Tahun

Pendidikan Terakhir : SD/Tidak Tamat SD SMP/Sederajat
 SMA/Sederajat Diploma
 Sarjana



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

**III. PERNYATAAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT**

	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban				
		ST S	T S	C S	S S	S S
		1	2	3	4	5
1	Perusahaan Selalu Memperhatikan Kenyamanan Lingkungan Kerja Karyawan					
2	Saya Senang Bekerja Dengan Lingkungan Yang Aman					
3	Pimpinan Selalu Memberikan Arahan Kepada Saya Didalam Bekerja					
4	Pimpinan Selalu Peduli Dengan Peningkatan Kinerja Bawahannya					
5	Saya Berada Didalam Tim Yang Mengutamakan Kerja Sama Dalam Menyelesaikan Pekerjaan					
6	Saya Memiliki Hubungan Kerja Yang Baik Dengan Rekan Kerja					
7	Perusahaan Memberikan Kesempatan Kepada Karyawan Untuk Mengikuti Program Pelatihan					
8	Perusahaan Memiliki Program Pengembangan Karir Untuk Karyawan Dengan Prestasi Kerja Yang Baik					
9	Perusahaan Memberikan Bonus Tambahan Kepada Karyawan Secara Adil					
10	Perusahaan Memberikan Penghargaan Kepada Karyawan Dengan Disiplin Kerja Yang Baik					
11	Perusahaan Memiliki Kebijakan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan					
12	Perusahaan Membangun Kebijakan Yang Harus Selalu Dipatuhi Oleh Karyawan Di Dalam Bekerja					
13	Perusahaan Memberikan Jaminan Kesehatan Kepada Karyawan					
14	Perusahaan Memiliki Program Pengembangan Karir Untuk Karyawan Dimasa Depan					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KOMITMEN KERJA

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban				
		ST	T	C	S	S
		1	2	3	4	5
1	Saya Merasa Bahagia Menghabiskan Sisa Karir Di Perusahaan Ini					
2	Saya Merasa Menjadi Bagian Penting Dalam Perusahaan					
3	Saya Sulit Meninggalkan Perusahaan Ini Untuk Mendapatkan Kesempatan Bekerja Yang Lebih Baik					
4	Saya Sulit Mendapatkan Pekerjaan Dengan Penghasilan Yang Baik Seperti Pada Pekerjaan Saat Ini					
5	Perusahaan Merasa Perusahaan Ini Telah Banyak Berjasa Dalam Karir Saya					
6	Saya Merasa Belum Memberikan Banyak Kontribusi Bagi Perkembangan Perusahaan Ini					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KINERJA

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban				
		ST	T	C	S	S
		1	2	3	4	5
1	Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Melebihi Target Kerja Yang Ditetapkan					
2	Saya Dapat Menyelesaikan Setiap Pekerjaan Yang Diberikan Oleh Atasan					
3	Saya Selalu Teliti Dalam Bekerja Untuk Menghindari Terjadinya Kesalahan					
4	Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Cepat Dari Target Yang Ditetapkan					
5	Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditetapkan.					
6	Saya Menggunakan Waktu Kerja Dengan Efektif Dan Efisien Dalam Menyelesaikan Pekerjaan					
7	Saya Selalu Taat Terhadap Jam Kerja Yang Sudah Ditetapkan.					
8	Saya Datang Dan Pulang Sesuai Dengan Waktu Kerja Yang Sudah Ditetapkan Oleh Perusahaan					
9	Saya Memiliki Kemampuan Untuk Bekerja Sama Dengan Baik					
10	Saya Selalu Membantu Rekan Kerja Yang Lain Dalam Menyelesaikan Pekerjaan					

--TERIMA KASIH--

LAMPIRAN 2 : TABULASI TANGGAPAN

Sampel	EMPLOYEE ENGAGEMENT														Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	
sampel 1	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	64
sampel 2	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	3	3	4	57
sampel 3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	66
sampel 4	2	3	3	2	5	4	4	5	5	4	2	4	4	3	50
sampel 5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	62
sampel 6	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	2	4	3	49
sampel 7	5	4	5	2	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	61
sampel 8	4	4	2	2	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	54
sampel 9	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	62
sampel 10	4	4	3	2	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	56
sampel 11	5	4	3	2	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	61
sampel 12	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
sampel 13	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	63
sampel 14	3	3	2	2	4	2	4	4	4	3	4	3	4	2	44
sampel 15	4	4	2	3	4	2	4	3	5	4	4	4	3	4	50
sampel 16	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	59
sampel 17	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	3	4	2	41

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

Sampel	EMPLOYEE ENGAGEMENT														Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	
sampel 18	4	2	3	3	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	57
sampel 19	5	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	63
sampel 20	4	4	3	2	4	4	5	4	5	3	3	4	4	3	52
sampel 21	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	63
sampel 22	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	44
sampel 23	4	4	3	3	3	5	3	5	5	5	4	5	4	4	57
sampel 24	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	53
sampel 25	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	60
sampel 26	3	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	3	5	50
sampel 27	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	66
sampel 28	3	5	5	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	5	49
sampel 29	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	63
sampel 30	4	2	3	4	5	4	4	5	5	2	3	4	3	4	52
sampel 31	4	2	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	53
sampel 32	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	65
sampel 33	3	3	4	3	4	5	3	4	5	3	3	3	4	4	51
sampel 34	4	4	4	3	4	4	3	5	5	3	4	4	3	5	55
sampel 35	5	3	2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	57
sampel 36	4	2	4	4	4	3	5	5	5	2	3	3	5	3	52

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

Sampel	KOMITMEN							KINERJA										
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total
sampel 1	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 2	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
sampel 3	5	3	4	5	5	2	24	4	4	4	5	5	2	5	3	4	4	40
sampel 4	5	5	5	5	4	3	27	5	5	4	3	3	4	4	3	5	4	40
sampel 5	5	5	4	5	4	5	28	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46
sampel 6	5	5	4	5	4	4	27	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	34
sampel 7	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
sampel 8	5	4	4	4	5	3	25	5	3	5	3	4	3	4	3	5	5	40
sampel 9	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	46
sampel 10	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
sampel 11	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	47
sampel 12	3	3	4	3	3	4	20	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32
sampel 13	5	5	5	5	4	5	29	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
sampel 14	4	4	3	3	4	3	21	5	3	5	4	3	2	4	3	5	5	39
sampel 15	5	5	5	5	4	3	27	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	42
sampel 16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
sampel 17	4	3	2	4	4	4	21	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	36
sampel 18	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Sampel	KOMITMEN							KINERJA										
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total
sampel 19	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	47
sampel 20	4	3	4	5	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
sampel 21	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
sampel 22	4	4	4	4	4	4	24	3	5	4	5	3	3	4	2	5	5	39
sampel 23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
sampel 24	5	5	5	4	5	3	27	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
sampel 25	4	5	5	5	4	4	27	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
sampel 26	3	3	3	4	5	2	20	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	38
sampel 27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 28	3	2	3	3	3	3	17	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	35
sampel 29	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 30	4	4	4	4	3	4	23	3	4	4	4	3	2	4	2	5	3	34
sampel 31	3	3	3	4	4	3	20	3	5	3	4	3	3	5	2	4	3	35
sampel 32	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 33	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
sampel 34	4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
sampel 35	5	5	5	4	4	3	26	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
sampel 36	3	4	4	4	4	4	23	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	32

LAMPIRAN 3 HASIL OLAHAN DATA

EG1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.8	2.8	2.8
3.00 4.00	6	16.7	16.7	19.4
5.00	17	47.2	47.2	66.7
Total	12	33.3	33.3	100.0
	36	100.0	100.0	

EG2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	13.9	13.9	13.9
3.00 4.00	12	33.3	33.3	47.2
5.00	13	36.1	36.1	83.3
Total	6	16.7	16.7	100.0
	36	100.0	100.0	

EG3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	16.7	16.7	16.7
3.00 4.00	11	30.6	30.6	47.2
5.00	13	36.1	36.1	83.3
Total	6	16.7	16.7	100.0
	36	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

EG4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	9	25.0	25.0	25.0
3.00 4.00	9	25.0	25.0	50.0
5.00	10	27.8	27.8	77.8
Total	8	22.2	22.2	100.0
	36	100.0	100.0	

EG5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.8	2.8	2.8
3.00 4.00	6	16.7	16.7	19.4
5.00	17	47.2	47.2	66.7
Total	12	33.3	33.3	100.0
	36	100.0	100.0	

EG6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	8.3	8.3	8.3
3.00 4.00	4	11.1	11.1	19.4
5.00	16	44.4	44.4	63.9
Total	13	36.1	36.1	100.0
	36	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

EG7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	13.9	13.9	13.9
4.00	15	41.7	41.7	55.6
5.00	16	44.4	44.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

EG8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	5.6	5.6	5.6
4.00	18	50.0	50.0	55.6
5.00	16	44.4	44.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

EG9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	10	27.8	27.8	27.8
5.00	26	72.2	72.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

EG10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	8.3	8.3	8.3
3.00 4.00	10	27.8	27.8	36.1
5.00	15	41.7	41.7	77.8
Total	8	22.2	22.2	100.0
	36	100.0	100.0	

EG11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	5.6	5.6	5.6
3.00 4.00	8	22.2	22.2	27.8
5.00	17	47.2	47.2	75.0
Total	9	25.0	25.0	100.0
	36	100.0	100.0	

EG12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	5.6	5.6	5.6
3.00 4.00	8	22.2	22.2	27.8
5.00	17	47.2	47.2	75.0
Total	9	25.0	25.0	100.0
	36	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

EG13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	27.8	27.8	27.8
4.00	15	41.7	41.7	69.4
5.00	11	30.6	30.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

EG14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	5.6	5.6	5.6
3.00 4.00	6	16.7	16.7	22.2
5.00	18	50.0	50.0	72.2
Total	10	27.8	27.8	100.0
	36	100.0	100.0	

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EG1	51.8056	36.504	.674	.814
EG2	52.3611	38.237	.378	.834
EG3	52.3889	36.759	.493	.826
EG4	52.4444	37.568	.347	.840
EG5	51.8056	38.047	.500	.825
EG6	51.8333	36.314	.583	.819
EG7	51.6111	39.787	.359	.833
EG8	51.5278	40.428	.357	.834
EG9	51.1944	41.133	.372	.834
EG10	52.1389	36.923	.529	.823
EG11	52.0000	36.743	.594	.819
EG12	52.0000	36.686	.600	.818
EG13	51.8889	39.130	.390	.832
EG14	51.9167	37.507	.524	.824

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KOMITMEN KERJA

KM1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	13.9	13.9	13.9
4.00	9	25.0	25.0	38.9
5.00	22	61.1	61.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

KM2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.8	2.8	2.8
3.00 4.00	6	16.7	16.7	19.4
5.00	7	19.4	19.4	38.9
Total	22	61.1	61.1	100.0
	36	100.0	100.0	

KM3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.8	2.8	2.8
3.00 4.00	4	11.1	11.1	13.9
5.00	11	30.6	30.6	44.4
Total	20	55.6	55.6	100.0
	36	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KM4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	8.3	8.3	8.3
4.00	13	36.1	36.1	44.4
5.00	20	55.6	55.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

KM5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	8.3	8.3	8.3
4.00	18	50.0	50.0	58.3
5.00	15	41.7	41.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

KM6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	5.6	5.6	5.6
3.00 4.00	8	22.2	22.2	27.8
5.00	17	47.2	47.2	75.0
Total	9	25.0	25.0	100.0
	36	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KM1	21.5000	8.314	.774	.808
KM2	21.5833	7.450	.827	.793
KM3	21.5833	8.021	.764	.808
KM4	21.5000	9.057	.675	.829
KM5	21.6389	9.952	.449	.863
KM6	22.0556	9.254	.426	.875

KINERJA KARYAWAN

K1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	16.7	16.7	16.7
4.00	17	47.2	47.2	63.9
5.00	13	36.1	36.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

K2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	22.2	22.2	22.2
4.00				
5.00	16	44.4	44.4	66.7
Total	12	33.3	33.3	100.0
	36	100.0	100.0	

K3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	8.3	8.3	8.3
4.00				
5.00	22	61.1	61.1	69.4
Total	11	30.6	30.6	100.0
	36	100.0	100.0	

K4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	16.7	16.7	16.7
4.00				
5.00	15	41.7	41.7	58.3
Total	15	41.7	41.7	100.0
	36	100.0	100.0	

K5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	19.4	19.4	19.4
4.00				
5.00	14	38.9	38.9	58.3
Total	15	41.7	41.7	100.0
	36	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

K6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	11.1	11.1	11.1
3.00 4.00	6	16.7	16.7	27.8
5.00				
Total	11	30.6	30.6	58.3
	15	41.7	41.7	100.0
	36	100.0	100.0	

K7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	11.1	11.1	11.1
4.00	13	36.1	36.1	47.2
5.00	19	52.8	52.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

K8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	8.3	8.3	8.3
3.00 4.00	6	16.7	16.7	25.0
5.00	14	38.9	38.9	63.9
Total	13	36.1	36.1	100.0
	36	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

K9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	19.4	19.4	19.4
4.00	10	27.8	27.8	47.2
5.00	19	52.8	52.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

K10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	19.4	19.4	19.4
4.00	9	25.0	25.0	44.4
5.00	20	55.6	55.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	37.9722	23.856	.603	.856
K2	38.0556	24.225	.511	.863
K3	37.9444	24.568	.619	.857
K4	37.9167	24.021	.556	.859
K5	37.9444	23.654	.583	.857
K6	38.1389	20.809	.712	.846
K7	37.7500	23.450	.689	.850
K8	38.1389	22.752	.547	.862
K9	37.8333	25.057	.360	.874
K10	37.8056	22.161	.764	.842

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN 4 : HASIL OLAHAN DATA

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Kerja, Employee Engagement ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.863 ^a	.744	.729	2.78174	1.703

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	743.643	2	371.822	48.051	.000
	Residual	255.357	33	7.738		
	Total	999.000	35			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	2.957	4.193		.705	.480		
Employee Engagement	.259	.093	.321	2.771	.009	.582	1.717
Komitmen Kerja	.952	.177	.621	5.381	.000	.582	1.717

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Dime n Model	sion	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Employee Engagement	Komitmen Kerja
1	1	2.986	1.000	.00	.00	.00
	2	.009	18.441	.83	.02	.43
	3	.005	24.191	.17	.98	.57

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

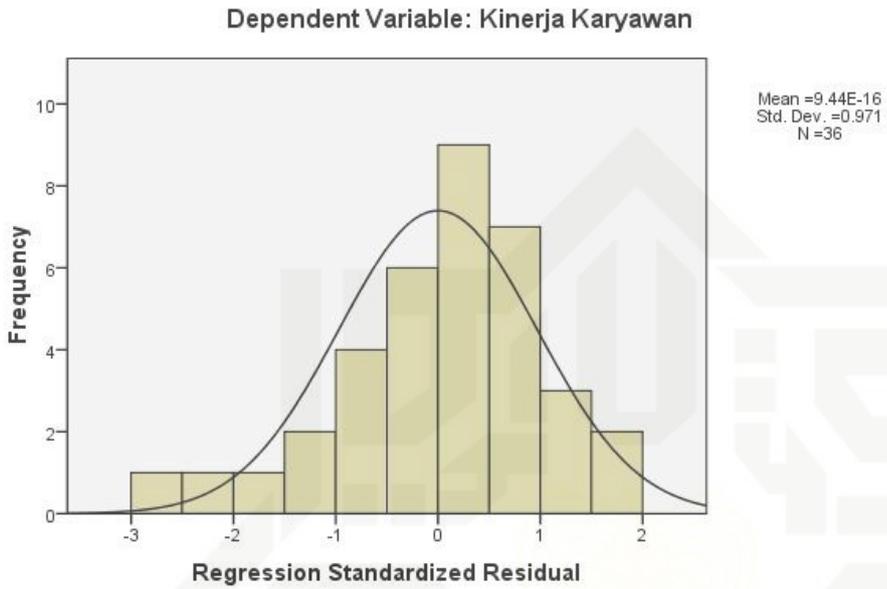
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31.8361	48.6134	42.1667		36
Residual	-7.35144	4.75972	.00000	4.60944	36
Std. Predicted Value	-2.241	1.399	.000	2.70109	36
Std. Residual	-2.643	1.711	.000	1.000	36
				.971	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

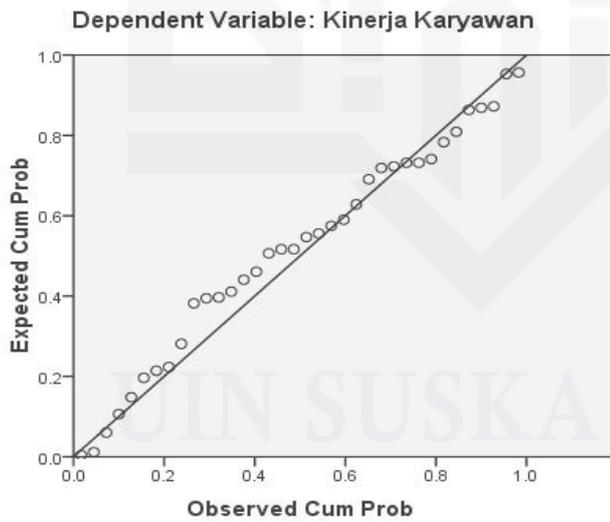
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Histogram

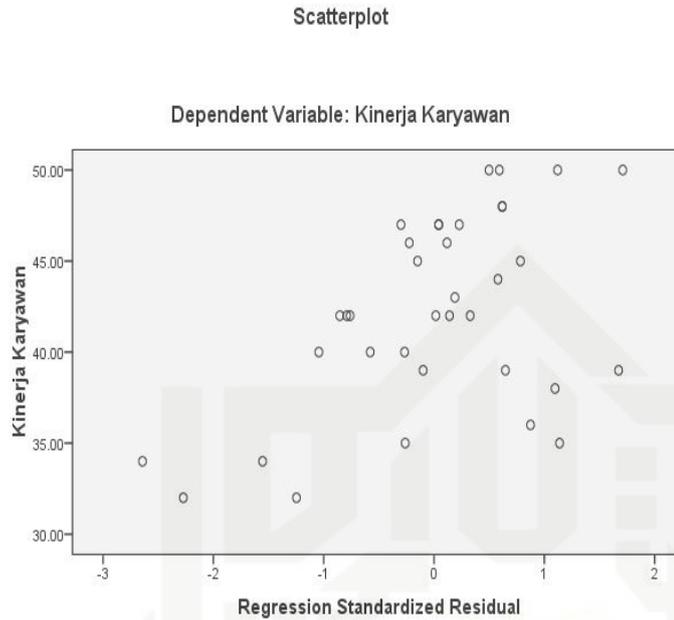


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		36
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.70109418
Most Extreme Absolute Differences	Positive	.129
	Negative	.065
		-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		.771
Asymp. Sig. (2-tailed)		.592

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Correlations

		Employee Engagement	Komitmen Kerja	Kinerja Karyawan
Employee Engagement	Pearson Correlation	1	.646**	.721**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	36	36	36
Komitmen Kerja	Pearson Correlation	.646**	1	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	36	36	36
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.721**	.827**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



RIWAYAT HIDUP PENULIS

WINARLITA SAFITRI, lahir di API-API, pada tanggal 14 februari 1997. Lahir dari pasangan Bapak Sunarto dan Ibu Eliasandi, anak pertama dari 7 (tujuh) bersaudara. Penulis menyelesaikan pendidikan di TK Nurul Hidayah, SDN 09 Tenggayun, tamat pada tahun 2009. Melanjutkan pendidikan di MTs Nurul Hasanah Tenggayun, tamat pada tahun 2012. Melanjutkan pendidikan di SMAN 2 Bukit Batu, tamat pada tahun 2015. Kemudian melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial.

Selama menjadi mahasiswa, penulis melakukan magang selama dua bulan di PT. WILMAR GROUP Selanjutnya penulis juga melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (Kukerta) UIN SUSKA RIAU di Desa Bandar Panjang Kab. Pelelawan Atas berkat rahmat Allah SubhanahuWata'ala serta do'a dan dukungan dari orang-orang tercinta, alhamdulillah akhirnya pada 27 Januari 2023 penulis menyelesaikan Sidang Munaqasyah dengan judul “Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru Riau”.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.