

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.

**PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* DAN ETOS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* PT. RAPP STUDI KASUS
KARYAWAN PT. NIAGA MITRA PERKASA KABUPATEN
PELALAWAN**

SKRIPSI

Oleh

ROBI SUCANDRA
NIM. 11970115062



PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2023

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ROBI SUCANDRA
NIM : 11970115062
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* PT. RAPP STUDI KASUS KARYAWAN PT. NIAGA MITRA PERKASA KABUPATEN PELALAWAN.

DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING




ZULHAIDA, SE, MM
NIP. 19741204 201411 2 001

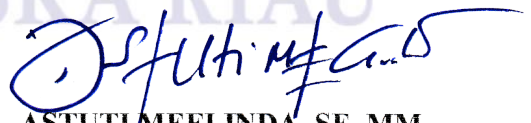
MENGETAHUI,

DEKAN




Dr. Hj. MAHYARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN


ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
NIP. 19720513 200701 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, 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 PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Robi Sucandra
NIM : 11970115062
Jurusan : SI Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh *Work Engagement* dan Etos Kerja terhadap Kinerja karyawan *Outsourcing* PT. RAPP Studi kasus Karyawan PT. Niaga Mitra Perkasa Kabupaten Pelalawan
Tanggal Ujian : 26 Juni 2023

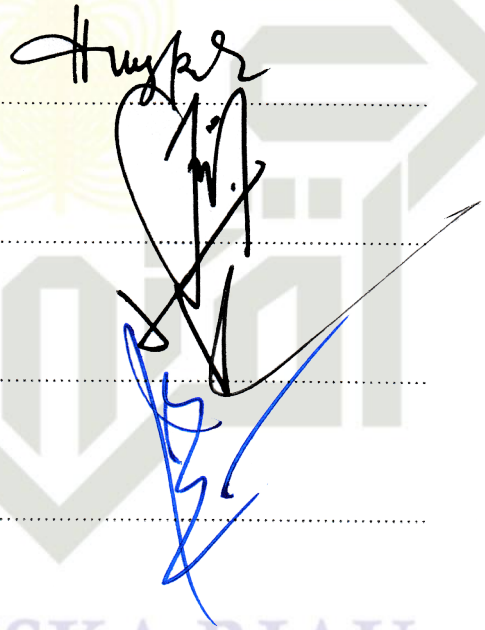
Tim Penguji

Ketua
Dr. Mahyarni, SE, MM

Sekretaris
Hijratul Aswad, S.E., M.Ak

Penguji I
Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak

Penguji II
Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si



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 : Robi Sucandra
 NIM : 11970115062
 Tempat/Tgl. Lahir : Sungai Ara, 20 Maret 1999
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : SI Manajemen
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Work Engagement dan Etos Kerja terhadap
 Kinerja Karyawan Outsourcing PT. RAPP Studi Kasus
 Karyawan PT. Niaga Mitra Perkasa Kabupaten Pelalawan

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.

Pekanbaru, 11 Juli 2022

.....
 membuat pernyataan



Robi Sucandra
 NIM : 11970115062

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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.

UIN Suska Riau 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.

**PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* DAN ETOS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* PT. RAPP STUDI KASUS
KARYAWAN PT. NIAGA MITRA PERKASA KABUPATEN
PELALAWAN**

ROBI SUCANDRA
NIM: 11970115062

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT. Niaga Mitra Perkasa Kabupaten Pelalawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Work Engagement* (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Niaga Mitra Perkasa Kabupaten Pelalawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini karyawan PT. Niaga Mitra Perkasa yang berjumlah 227 orang dengan sampel 100 responden. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan random sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Work Engagement* dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,518, hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work Engagement* dan Etos kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 51,8% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Work Engagement*, Etos Kerja dan Kinerja Karyawan

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.

**PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* DAN ETOS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* PT. RAPP STUDI KASUS
KARYAWAN PT. NIAGA MITRA PERKASA KABUPATEN
PELALAWAN**

ROBI SUCANDRA
NIM: 11970115062

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Commerce Mitra Perkasa, Pelalawan Regency. The purpose of this study was to determine the effect of work engagement (X1) and work ethic (X2) on employee performance (Y) at PT. Niaga Mitra Perkasa, Pelalawan Regency, either partially or simultaneously. The population in this study employees of PT. Niaga Mitra Perkasa, totaling 227 people with a sample of 100 respondents. The method of determining the sample in this study using random sampling. The data used are primary and secondary data. The data analysis method in this study was quantitative using multiple linear regression tests and data were analyzed using the SPSS program. The results of the study show that the variables Work Engagement and Work Ethics have an effect on Employee Performance both partially and simultaneously. The result of the coefficient of determination is 0.518, this indicates that the variables Work Engagement and work ethic as a whole have an influence of 51.8% on employee performance while the remaining 48.2% is influenced by other variables not observed in this study.

Keyword: Work Engagement, Work Ethic, Employee performance

Hak Cipta Diindungi 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.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Bismillahiraahmaniraahin, Alhamdulillah robbil 'alamin, segala puji kehadiran Allah SWT atas nikmat dan segala curahan ridho Nya kepada penulis sehingga skripsi ini bisa diselesaikan. Tak lupa sholawat kepada nabiyullah yang telah membawa ummat manusia dari zaman jahiliyah kepada zaman penuh berkah ini, sehingga penulis mendapatkan hidayah dan kekuatan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh *work engagement* dan etos kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. RAPP Studi Kasus Karyawan PT. Niaga Mitra Perkasa Kabupaten Pelalawan”** sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana akademik di Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, juga sebagai bentuk implementasi dari hasil proses menimba ilmu di kampus dan organisasi.

Terimakasih kepada orang tua tercinta terkhusus kepada Ayahanda Erdianto dan Ibunda Azizah tercinta yang telah membesarkan dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang. Penulis haturkan doa untuk orang tua yang selalu dengan ikhlas mendoakan yang terbaik untuk penulis dan mau bersusah payah untuk kemajuan penulis, Serta terimakasih penuh atas dukungan dari seluruh keluarga besar penulis.



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.

Banyak pengalaman dan pembelajaran yang didapatkan selama menempuh pendidikan di UIN Sultan Syarif Kasim Riau tercinta.. Penulis berharap tugas skripsi ini berguna nantinya untuk semua pihak yang memerlukannya dan menjadi amal jariyah bagi kita semua. Aamiin. Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Maka dari itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang setulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak DR. Kamaruddin, S,Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Julina, SE, MSi selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen dan Bapak Fakhrurozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri 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.

7. Ibu Zulhaida, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam penulisan Skripsi ini.
8. Ibu Roza Linda, SE, MM selaku penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
10. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
11. Pihak PT. Niaga Mitra Perkasa yang telah memberikan kemudahan dan arahan dalam setiap urusan yang menyangkut penelitian.
12. Semua sahabat penulis yang memberikan semangat bantuan yang selalu mengingatkan dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu dengan kerendahan hati penulis menerima segala saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca, agar didapati hasil yang lebih baik dimasa yang akan datang.

Akhir kata kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Allah senantiasa membalas semua amal kebaikan dan memberikan pertolongan kapanpun

dan dimanapun. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, Aamiin Ya Robbal
Alamin.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Pekanbaru, 19 Juni 2023
Penulis

ROBI SUCANDRA
NIM. 11970115062



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.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRA	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
1.5. Sistematis Penulisan.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	
2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2. Kinerja.....	14
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	14
2.2.2 Penilaian Kinerja.....	15
2.2.3 Manfaat Kinerja.....	17
2.2.4 Indikator Kinerja.....	18
2.2.5 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	19
2. <i>Work Engagement</i>	22
2.3.1 Pengertian <i>Work Engagement</i>	22
2.3.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	23
2.3.3 Aspek Aspek <i>Work Engagement</i>	23

2.3.4	Indikator <i>Work Engagement</i>	24
2.3.5	Karakteristik <i>Work Engagement</i>	25
2.3.6	Hubungan <i>Work Engagement</i> dengan Kinerja Karyawan.....	25
2.4	Etos Kerja.....	26
2.4.1	Pengertian Etos Kerja.....	26
2.4.2	Indikator Etos Kerja.....	27
2.4.3	Faktor Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	28
2.5	Pandangan Islan Terkait Variabe.....	29
2.5.1	Pandangan Islam Tentang MSDM.....	30
2.5.2	Pandangan Islam Tentang Kinerja.....	31
2.5.3	Pandangan Islam Tentang <i>Work Engagement</i>	32
2.5.4	Pandangan Islam Tentang Etos Kerja.....	33
2.6	Penelitian Terdahulu.....	34
2.7	Kerangka Penelitian.....	37
2.8	Konsep Operasional	39
2.9	Hipotesis.....	42
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Lokasi Penelitian.....	43
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	43
3.3	Sumber Data.....	43
3.3.1	Data Primer.....	43
3.3.2	Data Sekunder.....	43
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.4.1	Wawancara.....	44
3.4.2	Kuisisioner.....	44
3.5	Populasi dan Sampel.....	45
3.5.1	Populasi.....	45

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.

3.5.2 Sampel.....	45
3.6 Teknik Analisis Data.....	47
3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
3.7 Uji Kualitas Data.....	49
3.7.1 Uji Validitas	49
3.7.2 Uji Reabilitas.....	50
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.8.1 Uji Asumsi Normalitas.....	50
3.8.2 Uji Asumsi Multikolonieritas	51
3.8.3 Uji Asumsi Heteroskedatisitas	51
3.8.4 Uji Autokorelasi.....	52
3.9 Pengujian Hipotesis.....	53
3.9.1 Uji Parsial (t).....	53
3.9.2 Uji Simultan (f).....	54
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi	55
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	56
4.2 Struktur Organisasi.....	57
4.3 Aktivitas Perusahaan.....	65
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden.....	66
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia.....	66
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
5.1.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	67
5.1.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	68

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.

5.2 Deskripsi Variabel.....	69
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	69
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel <i>Work Engagement</i>	72
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Etos Kerja.....	75
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....	78
5.3.1 Uji Validitas.....	78
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	83
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	84
5.4.1 Uji Normalitas.....	84
5.4.2 Uji Multikolonieritas.....	85
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	87
5.4.4 Uji Autokorelasi.....	88
5.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	89
5.6 Uji Hipotesis.....	91
5.6.1 Uji Parsial (Uji T).....	91
5.6.2 Uji Simultan (Uji F).....	93
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi.....	94
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	95
5.7.1 <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	95
5.7.2 Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	97
5.7.3 Pengaruh <i>Work Engagement</i> dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	98

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan.....	99
6.2 Saran.....	100

DAFTAR PUSTAKA

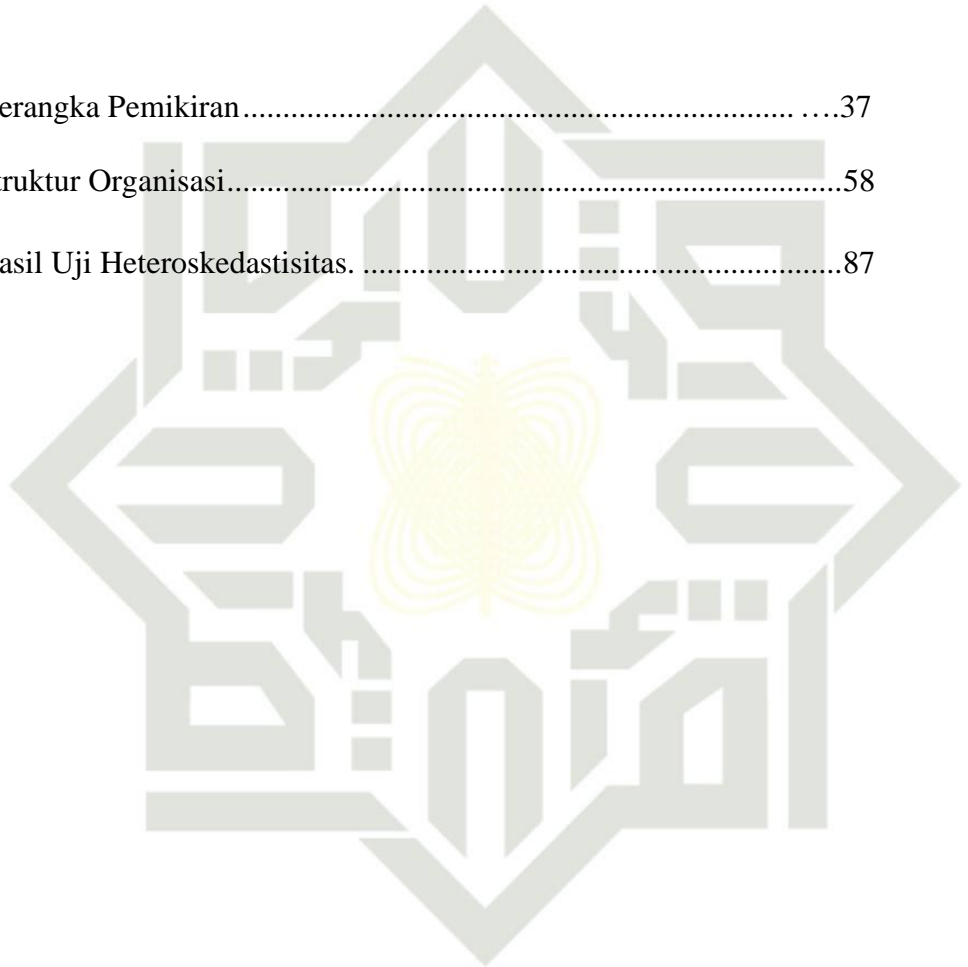
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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.

Tabel 5.16 Hasil Uji Simultan (uji F).....	94
Tabel 5.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.7 Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	58
Gambar 5.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	87



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi 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

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur dan mengelolah hubungan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu seacara efisien dan efektif sehingga tercapainya tujuan bersama . Menurut **Kasmir (2016:6)** manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan mausia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan indstrial sampai pemtusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang potensial untuk membawa perusahaan ke tingkat keberhasilan dan mencapai tujuan. Organisasi yang tumbuh dan berkembang tidak akan lepas dari pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan mampu secara teknis, teoritis, dan konseptual, untuk mendorong perusahaan agar maju di segala bidang dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menghasilkan satu tujuan yang sama.

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya tentunya haruslah

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.

memiliki kemampuan bekerja yang sesuai dengan bidang yang didalamnya dan memerlukan kemampuan khusus dalam mendalami, agar dapat meningkatkan kualitas kinerjanya. Penilaian kinerja diperlukan untuk melihat sejauh mana perkembangan kerja para karyawan dan sebagai bahan evaluasi untuk menghasilkan output yang maksimal.

Pengertian kinerja menurut **Torang (2013:74)** adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria atau ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dengan mengukur kinerja, kita dapat melihat berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Fenomena yang terjadi tidak dapat menyelesaikan target yang menjadi tanggung jawab perusahaan.

Wirawan (2009) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor lingkungan eksternal, faktor internal karyawan dan faktor lingkungan internal. Tanpa mengabaikan faktor yang lain, salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan adalah faktor internal karyawan yaitu keadaan psikologisnya yang di dalamnya termasuk keterikatan kerja atau yang biasa di sebut *work engagement*.

Hal-hal yang menjadi fokus perusahaan dalam mengelola perusahaan adalah pada faktor-faktor yang berpengaruh pada kondisi psikologis karyawan. *Work Engagement* (keterikatan kerja) penting dimiliki

setiap karyawan dalam sebuah perusahaan. Engagement (keterikatan) didefinisikan sebagai perasaan seseorang untuk bertanggung jawab dan peduli terhadap performansi pekerjaannya (Britt dkk, 2012).

Work Engagement erat kaitannya dengan kinerja karyawan (Schaufeli & Bakker, 2003) dan juga kepuasan client (Salanova, Agut & Peiro 2005). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa work engagement penting bagi perusahaan. Berdasarkan konsep yang dijelaskan oleh Kahn (1990) bahwa employee engagement sebagai keadaan dimana anggota dari sebuah instansi melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik (energi yang dikeluarkan pegawai ketika melaksanakan pekerjaannya), kognitif (keinginan yang dimiliki pegawai mengenai instansi, pemimpin, dan kondisi kerja dalam instansi) dan emosional (meliputi perasaan pegawai terhadap instansi dan selama menunjukkan kinerja mereka (dalam Rich, 2010).

Adanya *Work Engagement* yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku negatif misalnya mengabaikan pekerjaan sehingga meninggalkan jam kerja, membolos, telat masuk kerja, telat mengumpulkan laporan kerja dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan bahwa sebuah perusahaan para karyawannya mempunyai work engagement (keterikatan kerja) yang tinggi, karena selain terhindar perilaku negatif terhadap pekerjaan, karyawan tersebut juga harus bersedia bekerja secara maksimal. Dengan adanya engagement akan menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan,

Hak Cipta Diindungi 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.

kepuasan pelanggan, produktivitas hingga profitabilitas. Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya work engagement yang tinggi.

Selain *Work Engagement*, *Etos kerja* juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Definisi dari etos kerja itu sendiri Menurut **Priansa (2018: 283)** etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan. Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang. Etos kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Hal yang mendasari etos kerja tinggi diantaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka karyawan yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat dia bekerja. Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa karyawan memiliki kecenderungan bahwa pekerjaan yang dijalannya dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas tanpa tujuan dan visi yang jelas ke depan. Etos kerja karyawan pada PT. Niaga Mitra Perkasa dapat dilihat beberapa aspek, yakni: Disiplin, bekerja keras, jujur, kreatif, berfikir positif, bertindak cepat dan tepat.

Fenomena yang banyak terjadi di perusahaan sekarang ialah Banyaknya karyawan yang belum menunjukkan sikap *Engage* kepada perusahaan di karena banyaknya karyawan yang tidak memahami perusahaan baik secara internal maupun eksternal dan adanya sikap ketidak perdulian atas perusahaan.

Hal ini akan menyebabkan berkurangnya etos kerja terhadap perusahaan yang akhirnya akan mendorong berkurangnya tingkat kinerja karyawan . Maka dari itu sangat perlu adanya *work engagement* di dalam suatu perusahaan. Selain itu Fenomena-fenomena yang sering terjadi pada karyawan *outsourcing* ini sehingga banyak pro dan kontra dalam system *outsourcing* itu sendiri. Jenjang karir dan status kerja yang sering kali menjadi masalah bagi karyawan *outsourcing* secara tidak langsung mempegaruhi etos kerja terhadap kinerja. Karyawan *outsourcing* merupakan sumber daya manusia yang membantu organisasi lain menjadi patner dalam bekerja. Seperti kita ketahui tenaga *outsourcing* merupakan suatu pengalihan Sebagian atau seluruh pekerjaan serta wewenang kepada pihak lain, guna mendukung strategi pemakaian jasa karyawan *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi, departemen, ataupun sebuah unit dalam perusahaan (priambada,2008) penerapan system kerja *outsourcing* yang dilakukan pemerintah untuk mengurangi tingginya tingkat pengangguran, agar sesuai dengan UUD 1945 pasal 27 ayat 2; tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, Manfaat *outsourcing* bagi perusahaan adalah berkurangnya beban keterbatasan perusahaan untuk melakukan pengembangan, sehingga perusahaan dapat berkonsentrasi untuk mengembangkan usaha utama (*core business*).

Menurut Bin Jiang, et al. (2006), *Outsourcing* dapat meningkatkan biaya perusahaan efesiensi. Belum pernah *outsourcing* bermain seperti peranan

Hak Cipta Diindungi 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 bisnis, namun dampak keseluruhan outsourcing terhadap kinerja Sebagian besar masih merupakan kontroversi bagi perusahaan (segi positif), dan bagi karyawan Outsourcing (segi negatif).

PT. Niaga Mitra Perkasa ber lokasi dikabupaten pelalawan, kecamatan pangkalan kerinci merupakan salah satu perusahaan kontraktor yang menyediakan jasa tenaga kerja Outsourcing yang bergerak di bidang Areal Departemen Pulp WareHous (Pergudangan), Bidang Konstruksi Dan Manpower, di tuntut untuk meningkatkan kemampuan karyawannya dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan factor tenaga kerja sehingga adanya keterikatan kerja yang jelas di perusahaan dan memiliki etos kerja terhadap kinerja karyawan. Warehous adalah merupakan sebuah ruangan bagian dari sistem logistik suatu perusahaan yang digunakan untuk menyimpan barang seperti bahan baku Pulp yaitu bubur kertas sebagai hasil pemisa serat dari bahan baku kayu Ecalytus sejenis Kayu Akasia. Proses pembuatan Pulp diantaranya di lakukan dengan proses mekanis, kimia dan semikimia. Di dalam lingkungan Perusahaan Besar RAPP. Kontruksi adalah Pembuatan perumahan karyawan, pembuatan jalan, kontruksi lainnya yang diperlukan oleh perusahaan besar untuk melancarkan dan kenyamanan karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut dan Manpower adalah Penyaluran tenaga kerja pembantu yang dibutuhkan sebuah perusahaan besar untuk menambah kinerja perusahaan dan mempercepat pekerjaan disetiap bidang, seperti kernet mekanik, kernet alat berat, clining servis di kantor, di

Hak Cipta Diindungi 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.

kebun, di perumahan perusahaan, dll. maka setiap perusahaan besar memerlukan tenaga kerja pembantu (*outsourcing*).

Table 1.1 Jumlah Karyawan Outsourcing PT. Niaga Mitra Perkasa 2019-2023 yang bekerja di PT. RAPP

No.	Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir tahun
		Pria	Wanita	
1	2019	96	16	112
2	2020	78	17	95
3	2021	146	17	163
4	2022	158	23	181
5	2023	192	35	227

Sumber PT. Niaga Mitra Perkasa 2022

Dapat kita lihat dari tabel 1.1 bahwa jumlah karyawan PT. Niaga Mitra Perkasa mengalami peningkatan setiap tahunnya, hanya saja mengalami penurunan kuantitas karyawan pada tahun 2020 sebanyak 17 orang, namun berhasil menambah karyawan lagi di tahun berikutnya sebanyak 51 orang karyawan, hingga di tahun 2023 mencapai 227 orang karyawan.

Adapun bagian – bagian tugas dalam struktur organisasi perusahaan beserta jumlah karyawan dapat di lihat pada tabel berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 1.2 Bidang dan Tugas Beserta Jumlah Karyawan Outsourcing PT. Niaga Mitra Perkasa yang bekerja di PT.RAPP

No	Bidang	Tugas	Jumlah Karyawan
1	Ware House	Pergudangan	8
2	Kontruksi	Pengoperasian Pembangunan	93
3	Manpower	Tenaga Sumber Daya Manusia	126
	Total		227

Sumber PT. Niaga Mitra Perkasa 2022.

Dari tabe. 1.2 diketahui bidang dan tugas beserta jumlah karyawan outsourcing PT. Niaga Mitra Perkasa yang bekerja di PT. RAPP. Bidang warehouse dengan jumlah karyawan sebanyak 8 karyawan sedangkan jumlah kontruksi dengan jumlah karyawan sebanyak 93 karyawan dan jumlah manpower sebanyak 126 karyawan dengan totalitas seluruh karyawan PT. Niaga Mitra Perkasa berjumlah 227 karyawan.

Tabel 1.3: Tingkat Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Niaga Mitra Perkasa yang bekerja di RAPP

	Tahun 2021				Tahun 2022			
	Skor Prestasi	Nilai	Jumlah Karyawan	Skor Prestasi	Skor Prestasi	Nilai	Jumlah Karyawan	Skor Prestasi
	90-100	A	173	76,21%	90-100	A	187	82,38%
	80-90	B	54	23,78%	80-90	B	38	16,74%
	70-79	C	0		70-79	C	2	0,88%
	60-69	D	0		60-69	D	0	
	50-59	E	0		50-59	E	0	
	Total		227	100%			227	100%

Sumber PT. Niaga Mitra Perkasa 2022.

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.

Dari tabel 1.2 tahun 2021 diketahui jumlah karyawan yang memperoleh nilai A sebanyak 173 karyawan dan yang mendapat nilai B ialah sebanyak 54 karyawan dengan persentase masing masing A 76,21% dan B 23,76 % . dan ditahun 2022 Jumlah karyawan yang memperoleh nilai A sebanyak 187 karyawan dan yang mendapatkan nilai B ialah sebanyak 38 karyawan dan mendapatkan nilai C ialah sebanyak 2 karyawan dengan presentase masing-masing A 82,38%, B 16,74% dan C 0,88%.

PT. Niaga Mitra Perkasa ini merupakan PT yang Berkembang Sumber Daya Manusia nya dengan Peningkatan Kinerja karyawan dua tahun belakangan, dilihat dari meningkatnya kinerja kasyawan. PT. Niaga Mitra Perkasa Kabupaten Pelalawan, yang ditunjukkan tabel realisasi dua tahun belakangan belakangan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang mengenai keterkaitan antara *work engagement* dan etos kerja terhadap kinerja karyawan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini :

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial *work engagement* terhadap kinerja karyawan Outsourcing PT.Niaga Mitra Perkasa di PT.RAPP ?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial etos kerja terhadap kinerja karyawan Outsourcing PT. Niaga Mitra Perkasa di PT. RAPP?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan *work engagement* dan etos kerja terhadap kinerja karyawan Outsourcing PT. Niaga Mitra Perkasa di PT. RAPP.

Hak Cipta Diindungi 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.

1.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan Outsourcing PT. Niaga Mitra Perkasa di PT. RAPP.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial etos kerja terhadap kinerja karyawan Outsourcing PT. Niaga Mitra Perkasa di PT. RAPP.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan *work engagement* dan etos kerja terhadap kinerja karyawan Outsourcing PT. Niaga Mitra Perkasa di PT. RAPP.

1.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah di kemukakan diatas, maka penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi peneliti, agar penelitian ini bisa dijadikan pembandingan pada penelitian sebelumnya dan agar dijadikan referensi untuk penelitin yang akan datang.
 - b. Bagi pembaca, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengetahuan baru mengenai pengaruh *work engagement* dan etos kerja terhadap kinerja karyawan Outsourcing.

Hak Cipta Diindungi 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. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk meningkatkan kembali pemahaman mengenai pengaruh kompetensi, *work engagement* dan etos kerja terhadap kinerja karyawan Outsourcing.

1. Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, penulis memaparkan dalam sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta rencana sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN TEORITIS

Pada bab ini berisikan pemikiran atau teori-teori yang melandasi pembahasan penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang desain penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian, jenis sumber data, teknik pengumpulan data dan metode pengumpulan data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hak Cipta Diindungi 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.

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil yang diperoleh selama pembahasan dan penelitian.

BAB VI: PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran dari apa yang di uraikan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi 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 II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen sumber daya manusia

2.1.1 Pengertian manajemen sumberdaya manusia

Besarnya keuntungan yang diperoleh suatu perusahaan atau organisasi tentu tidak terlepas dari berbagai sumber daya yang menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan, baik sumber daya alam, teknologi, maupun sumber daya manusia. Sejak zaman revolusi industri memegang peranan mesin atau teknologi banyak menggantikan peran sumber daya manusia dalam menjalankan daur hidup perusahaan, namun tetap saja sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk menjalankan tenaga dan fungsi mesin.

Sebegitu pentingnya sumber daya manusia, membuat perusahaan lebih lagi dalam memilih sumber daya yang memadai serta dalam mengatur sumber daya yang efektif dan efisien. Maka dari itu sangat diperlukan manajemen sumber daya manusia yang hadir untuk mengatur sumber daya manusia agar dapat di pergunakan manfaatnya sebaik mungkin. Menurut **Kasmir (2016:6)** manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjagahubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Pentingnya fungsi dan peran dari sumber daya manusia harusah diimbangi dengan kemampuan manajemen sumber daya manusia itu sendiri dalam melakukan pekerjaannya sehingga output yang dihasilkan dapat maksimal. Maka dari itu perlu adanya kerjasama antar sumber daya yang ada dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian kinerja

Semua karyawan dalam bekerja tentunya menginginkan hasil kerja yang maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya. Harapannya ialah mendapatkan hasil kerja terbaik dengan cara mengerjakan yang terbaik yang bisa dilakukan pekerja. Namun tidak semua orang dapat mengerjakan hasil dengan maksimal, hal ini dapat dikarenakan berbagai faktor dan berbagai situasi. Karyawan yang baik akan melaksanakan beban yang diberikan oleh instansi perusahaan kepada dirinya dengan sebaik mungkin. Hal ini akan sejalan dengan moto dan tujuan perusahaan.

Kinerja yang dipaparkan oleh **Torang (2016:74)** adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok orang didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria atau ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.

Sedangkan kinerja menurut penuturan **Martis dan Jackson (2012:378)** ialah kinerja pada dasarnya ialah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Kasmir (2016:182) menyatakan: “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Biasanya kinerja karyawan akan dinilai sesuai dengan standar kinerja disuatu perusahaan. Penilaian ini akan dilaksanakan oleh pihak manajemen untuk mengukur sejauh mana tingkat kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan. Dengan menilai kinerja, kita dapat tahu apa yang kurang atau apa yang dibutuhkan serta masalah apa yang dihadapi karyawan agar perusahaan dapat melakukan evaluasi yang bertujuan untuk pengembangan perusahaan.

2.2.2 Penilaian kinerja

Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik orang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan. penilaian kinerja yang dikemukakan oleh **Kasmir (2016:185)** merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu. Sedangkan menurut **Martis dan Jackson (2012:382)** mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Penilaian kinerja karyawan berguna untuk memberikan data dan memberikan informasi secara objektif atas prestasi kerja karyawan yang digunakan untuk berbagai kepentingan pegawai dan perusahaan. Yang menilai kinerja karyawan ialah atasan langsung, , artiya orang yang menjadi atasan langsung karyawan yang bersangkutan dan yang berwenang untuk memberikan tugas. Penilaian karyawan dapat dilakukan dengan periode tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan. Proses penilaian kinerja meliputi:

1. Menyusun rencana kerja

Perencanaan kerja biasanya terkait dengan sasaran tahunan perusahaan dengan membandingkan rencana yang ada. rencana kerja merupakan tahap dalam menyepakati sasaran kerja yang harus dicapai dalam periode tertentu.

2. Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan implementasi dari rencana kerja dan dikarjakan dengan sebaik baiknya oleh karyawan sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

3. Pembinaan

Pembinaan dilakukan untuk memantau pencapaian sasaran kerja selama periode penilaian. Biasanya pembinaan dilakukan oleh atasan karyawan jika karyawan belum atau tidak mencapai target yang telah ditetapkan

4. Pengawasan atau peninjauan

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.

Hal ini merupakan realisasi dari rencana kerja untuk mengetahui kemampuan kerja karyawan juga digunakan untuk penelitian selanjutnya serta untuk ditindaklanjuti.

5. Mengendalikan

Kegiatan pengendalian dilakukan ketika terjadi penyimpangan atas pelaksanaan tugas yang diberikan. Pengendalian disini dimaksudkan agar dalam pengendalian tugas karyawan diharapkan tidak keluar dari rel yang telah ditetapkan sebagaimana mestinya.

2.2.3 Manfaat kinerja

Segala sesuatu yang dikelola oleh organisasi pasti memiliki tujuan spesifik yang ingin dicapai dalam pelaksanaannya dan pasti memiliki manfaat manfaat bagi perusahaan maupun stakeholder, salah satunya ialah penilaian kinerja. Kinerja menurut **Rivai (2011:563)** mempunyai manfaat manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai

Manfaat dari kinerja bagi karyawan yang dinilai meliputi meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan kepuasan kerja, kejelasan standar hasil yang dinilai, peningkatan pengertian atas nilai nilai pribadi, dan kesempatan berkomunikasi vertikal.

2. Manfaat bagi penilai

Hak Cipta Diindungi 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.

Adanya kesempatan untuk mengukur kualitas kerja karyawan dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan, sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan, dapat mengidentifikasi kesempatan untuk ritasi karyawan, serta meningkatkan kepuasan kerja baik manajer maupun karyawan itu sendiri.

3. Manfaat bagi perusahaan

Adapun manfaatnya bagi perusahaan diantaranya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, meningkatkan kualitas komunikasi, memperbaiki seluruh simpul unit unit yang ada di dalam perusahaan, meningkatkan motivasi kerja karyawan secara keseluruhan, serta meningkatkan pandanganluas terhadap tugas yang dilakukan masing masing karyawan.

2.2.4 Indikator kinerja

Ada 5 indikator dalam menilai kinerja individu menurut **Mathis dan Jackson (2012:378)** yakni :

1. Kuantitas hasil kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pekerja dapat bekerja dalam setiap harinya, menghasilkan banyak keluaran sesuai dengan standar, hasil kerja yang lebh baik, dan jumlah kesalahan yang minimal.

2. Kualias hasil kerja

Seberapa baik seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya dan sesuai dengan yang seharusnya dilakukan, mutu hasil kerja sesuai dengan standar

Hak Cipta Diindungi 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.

yang ditetapkan, dengan melihat ketepatan, ketelitian, kerapihan, dan keberhasilan hasil pekerjaan yang diharapkan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu disini meliputi ketepatan waktu dalam menjalankan tugas yang diberikan termasuk juga dalam melakukan penundaan pekerjaan sehingga memiliki manajemen waktu yang baik.

4. Kehadiran

Kehadiran meliputi seberapa tinggi kontribusi karyawan dalam kehadiran setiap harinya, kedisiplinan, dan ketepatan waktu sesuai jam operasional yang telah ditetapkan.

5. kemampuan bekerjasama.

Kemampuan karyawan dalam menjalin kedekatan emosional dengan karyawan lain, menjalin hubungan baik di setiap lini, dan dapat bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.2.5 Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja

Banyak kendala yang biasa dihadapi oleh para anggota perusahaan, baik karyawan maupun pimpinannya. Hal ini merupakan hal yang wajar mengingat bahwa dalam praktiknya tidak selamanya kinerja perusahaan dapat berjalan dengan mulus tanpa hambatan. Tak bisa dipungkiri bahwa tingkat kinerja setiap karyawan berbeda satu sama lain. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. seperti yang dikemukakan oleh **Kasmir (2016:189)**, Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja yakni :

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 Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan, yang berarti semakin baik kemampuan yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin baik kinerja yang akan ia hasilkan.

2 Pengetahuan

Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tentang pekerjaannya akan memiliki keterampilan lebih dalam melakukan pekerjaan. Artinya ia akan lebih mudah untuk melakukan pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya secara baik akan memberikan hasil yang pekerjaan yang baik pula.

3. Racangan kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar, dengan begitu para karyawan pun akan lebih mudah dalam melakukan pekerjaannya.

4. Kepribadian

Masing-masing karyawan tentu memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda-beda. Orang yang memiliki kepribadian yang baik cenderung mudah berkomunikasi dengan orang lain dan memiliki kesulitan kerja yang lebih sedikit dibandingkan rekannya. Semakin baik kepribadian seseorang ia akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan serta memiliki kesungguhan

yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini akan menguntungkan perusahaan karena kemungkinan ia menghasilkan output yang diharapkan perusahaan juga akan semakin tinggi.

5. Motivasi kerja

Karyawanyang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih mudah melakukan pekerjaannya dengan maksimal dikarenakan ada dorongan dorongan dari motivasi yang ia miliki utuk mencapai tujuan yang ia inginkan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengelola dan memerintah perusahaan terkhususnya karyawan. Kepemimpinan yang baik akan lebih mudah meningkatkan kinerja karyawan, hal itu karena kepemimpinan yang baik akan mengayomi, mendidik, dan membimbing karyawan yang akan berdampak pada keakraban emosional atasan dan bawahan.hal itu akan menyebabkan lebih mudahnya mengatur bawahan untuk mengikuti apa yang ia perintahkan dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin dalam memimpin karyawan. Misalnya gaya kepemimpinan otoriter akan berbeda dengan gaya kepemimpinan demokratis, dalam praktiknya gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai kondisi perusahaan.

8. Budaya organisasi

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.

Budaya organisasi dapat disebutv juga norma norma yang berlaku di dalam perusahaan atau ciri khas dari suatu perusahaan. Budaya organisasi yang kuat akan menimbulkan keeratan emosional terhadap masing masing karyawan dan akan meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

9. Kepuasan kerja

Perasaan senang dan gembira atas tercapainya suatu tujuan pekerjaan akan meningkatkan rasa kepuasan karyawan dalam bekerja dan meningkatkan kepuasan kerja.

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik akan mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan kualitas kerja karyawan, dengan begitu kinerja karyawan juga dapat meningkat.

11. Loyalitas.

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah sebagai bukti kesungguhan bekerja karyawan yang akan menghasilkan kinerja karyawan yang semakin baik.

12. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan akan perusahaan dalam hal menjalankan tugas yang diberikan. Hal ini akan memberikan pengaruh terhadap kinerja akibat dari komitmen yang telah disepakati.

13. Disiplin kerja

Hak Cipta Diindungi 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.

Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karena karyawan yang disiplin cenderung mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal dan menghasilkan output yang maksimal pula.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, Dengan demikian pemimpin harus menyadari dan mengembangkan potensi yang ada pada karyawan sehingga ia memiliki kinerja yang baik dan dapat bekerja dengan maksimal. Sehingga penilaian kinerja yang dilaksanakan oleh seluruh elemen dapat berjalan dengan baik dan maksimal dan menghasilkan output yang berkualitas.

2.3 Work Engagement

2.3.1 Pengertian Work Engagement

Penggunaan istilah engagement yang dikemukakan oleh berbagai peneliti masih berbeda-beda, ada yang menyebut dengan istilah employee engagement seperti Saks (2006) dan istilah work engagement, seperti Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker (2002). Murnianita (2012) menyatakan bahwa istilah employee engagement dengan work engagement seringkali digunakan bergantian, tetapi work engagement dianggap lebih spesifik. Work engagement mengacu pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya, sedangkan employee engagement terkait hubungan antara karyawan dengan organisasi (Schaufeli & Bakker, 2010). Konsep engagement pertama kali diperkenalkan oleh Kahn.

Kahn (1990) mendefinisikan engagement sebagai penguasaan karyawan sendiri terhadap peran mereka dalam pekerjaan, dimana mereka akan mengikat diri

Hak Cipta Diindungi 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.

dengan pekerjaannya, kemudian akan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama memerankan performanya. Aspek kognitif mengacu pada keyakinan pekerja terhadap organisasi, pemimpin dan kondisi pekerjaan. Aspek emosional mengacu pada bagaimana perasaan pekerja apakah positif atau negatif terhadap organisasi dan pemimpinnya. Sedangkan aspek fisik mengenai energi fisik yang dikerahkan oleh karyawan dalam melaksanakan perannya.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Work Engagement

Schaufeli dan Bakker menyatakan bahwa terdapat beberapa hal yang menjadi prediktor penting bagi Work Engagement (Bakker & Leiter, 2010) adalah sebagai berikut:

a. Tuntutan kerja (job demands)

Diartikan sebagai derajat lingkungan pekerjaan dalam memberikan stimulus yang bersifat menuntut dan memerintah sehingga perlu diberikan respon. Respon yang diberikan seringkali harus mengeluarkan usaha baik fisik ataupun psikis dari individu atau karyawan terkait dikarenakan tuntutan kerja ini dapat mengarah pada aspek fisik, sosial atau organisasional.

b. Sumber daya kerja (job resources)

Sumber daya kerja atau yang sering disebut job resources diartikan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi pada pekerjaan yang antara lain

Hak Cipta Diindungi 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.

digunakan untuk: 1) mengurangi tuntutan dari pekerjaan dan usaha yang dikeluarkan secara fisik maupun psikis,
2) meraih suatu tujuan/goal dari pekerjaan,
3) dan menstimulasi perkembangan, pertumbuhan dan pembelajaran pribadi.

2.3.3 Aspek-aspek Work Engagement

Work engagement merupakan hal positif, yang terkait dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan absorpsi (Schaufeli, dkk, 2002). Beberapa studi telah divalidasi secara empiris melalui kuesioner yang memang untuk mengukur keterlibatan kerja (work engagement), Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (Schaufeli & Bakker, 2003).

2.3.4 Indikator Work Engagement

Work Engagement dapat diukur dengan tiga indikator, yaitu vigor, dedication dan absorption (Schaufeli, 2002: 74; Imperatori, 2017: 26). Schaufeli et al., (2006) dalam penelitian Lu et al., (2014) mendefinisikan bahwa Work Engagement adalah sebuah hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya yang ditandai dengan semangat yang penuh dedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengukuran pada penelitian ini menggunakan indikator dari Schaufeli et al., (2006) terdapat 3 indikator yakni vigor, dedication, dan absorption

- Vigor merupakan energi yang cukup tinggi dengan memiliki kemauan untuk menginvestasikan tenaga, prestasi, dan tidak mudah lelah.

Hak Cipta Diindungi 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.

- Dedication adalah keterlibatan seseorang dengan adanya antusiasme, rasa bangga, serta menginspirasi.
- Sedangkan Absorption adalah keadaan para karyawan yang memiliki ciri waktu akan berjalan secara cepat dan sulit untuk memisahkan diri dengan pekerjaan.

3.5 Karakteristik Work Engagement

Engelbrecht, 2006 (dalam Megani, 2012) menunjukkan bagaimana engagement diterjemahkan menjadi perilaku bahwa orang yang memiliki engagement mampu membangkitkan energi dan tetap mempertahankan semangatnya meskipun mereka berada ditengah-tengah lingkungan kerja yang memiliki moral rendah dan menyebabkan frustrasi, ia juga akan mengerjakan apa yang harus dikerjakan, memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, dan merasa bahagia atas apa yang dikerjakannya. Federman (2009) mengemukakan bahwa pekerja yang memiliki work engagement yang tinggi dicirikan sebagai berikut: a. Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya. b. Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri. c. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan. d. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

3.6 Hubungan Antara Work Engagement dengan Kinerja Karyawan

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting karena perusahaan dapat mencapai kinerja yang diharapkan serta keunggulan kompetitif ketika orang di dalamnya melakukan apa yang terbaik dari mereka. Kinerja para

karyawan secara individu merupakan faktor utama untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaan mereka yang mempengaruhi produktivitas (Sutrisno, 2009).

2.4 Etos Kerja

2.4.1 Pengertian Etos Kerja

Kemajuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh etos kerja dan kualitas pribadinya. Karyawan yang etos kerjanya tinggi akan bekerja dengan kemampuan terbaiknya, sehingga kinerja karyawan tersebut juga tinggi. Menurut Priansa (2018: 283) etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan. Menurut Ginting (2016: 7) etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

2.4.2 Indikator Etos Kerja

Etos kerja memiliki sejumlah karakter yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakter utama dari etos kerja, menurut Priansa (2018: 283-284), adalah:

1. Keahlian interpersonal Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau

Hak Cipta Diindungi 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.

bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam organisasi maupun pegawai yang ada di luar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, 25 cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

2. Inisiatif Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu: cerdas; produktif; banyak ide; berinisiatif; ambisius; efisien; efektif; antusias; dedikasi; daya tahan kerja; akurat; teliti; mandiri maupun beradaptasi; gigih; dan teratur.

3. Dapat diandalkan Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diingat oleh pihak organisasi terhadap pegawainya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan, yaitu: petunjuk; mematuhi peraturan; dapat diandalkan; dapat dipercaya; berhati-hati; jujur dan tepat waktu.

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.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja, menurut Priansa (2018: 285)

adalah:

1. Faktor internal

a. Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya. Dengan demikian kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi. Berbagai studi tentang etos kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara agama yang dianut dengan etos kerja dan produktivitas kerja yang ditampilkan pegawai.

c. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos 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.

Motivasi Individu

etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi.

Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya. Usia 28 Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia diatas 30 tahun.

Jenis kelamin

Jenis kelamin sering diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitian bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.

2. Faktor eksternal

Budaya Sikap mental tekad disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.



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. Pandangan Islam Terkait Variabel

2.5.1 Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Perspektif Islam

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surah Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

Artinya Dan Dia menundukkan apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi untukmu semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sungguh, dalam hal yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berpikir.

Bahwa sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

2.5.2 Kinerja Dalam Perspektif Islam

Dalam Islam, bekerja adalah ibadah dan bekerja itu bentuk kinerja. Jika kinerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Kinerja dalam Islam yaitu bekerja yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam firman Allah, Seperti dalam surat At-Taubah ayat 105, 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.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “ Dan katakanlah:” bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Kesimpulan dari ayat-ayat diatas bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada keinginan mendapatkan imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan baik. Kualitas pekerjaan yang baik dari ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan hasil kinerja. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat bagi orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

2.5.3 Work Engagement Dalam Perspektif Islam

Work engagement merupakan suatu sikap positif dari seorang pekerja terhadap tempat organisasi tempat dirinya bekerja, yang melakukan peran kerjanya dan dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Seorang pekerja dikatakan memiliki *work engagement* dalam pekerjaannya apabila pekerja tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya dan juga untuk perusahaan.

Dalam islam Allah SWT mengajukan umatnya untuk bekerja keras, seperti dalam firman-nya surat at- Taubah ayat 105:

Artinya : “Dan tidak Aku menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku”, (QS. adz-Dzaariyat : 56)

Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”. (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).

2.6 Penelitian Terdahulu

No.	Nama / Tahun terbit	Publikasi	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Crawford, E.R., LePine, J. A. & Rich, 2010).	Volume 9, Nomor 2, Tahun 2020, Halaman 1 ISSN (Online): 2337-3792	Analisis Pengaruh Work Engagement Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen	kinerja (Y) X1.1= Semangat (Vigor) X1.2= Dedikasi (Dedication)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work engagement</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>kinerja karyawan</i> .

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 Diindungi 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.

			<p>Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pusat Pdam Tirta Moedal Kota Semarang)</p>	<p>X1.3= Penyerapan (Absorption)</p>	
<p>2.</p>	<p>Schaufeli et al., (2006) dalam penelitian Lu et al., (2014)</p>	<p>Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya</p>	<p>Praktik sdm, job crafting dan work engagement terhadap kinerja karyawan</p>		<p>Hasil Penelitian menunjukkan bahwa work engagement memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>

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.

<p>Melisa Andriani (2018)</p>		<p>Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tugu Raya Kediri</p>		<p>X1.Etos Kerja X2.Kedisiplinan Y. Kinerja</p>		<p>Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Etos Kerja dan Kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tugu Raya Kediri</p>
<p>Tambuleng, Jacky S. B. Sumarauw (2015)</p>		<p>Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap</p>		<p>X2. Disiplin Kerja X3. Komitmen</p>		<p>yang telah dilakukan, terbukti bahwa Etos Kerja, Disiplin</p>

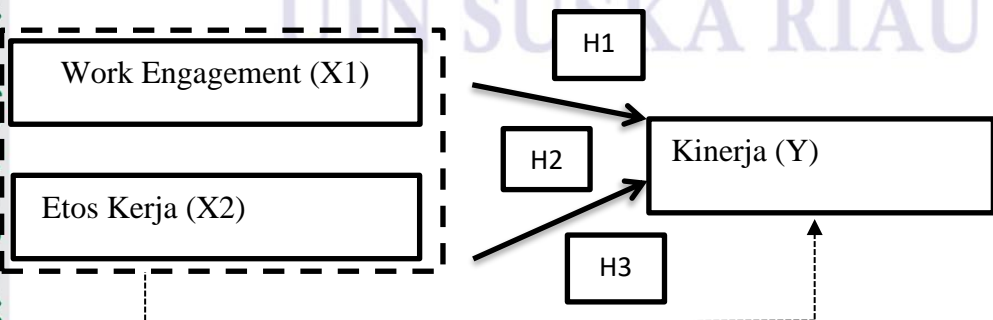
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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 Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manad	Organisasi Y. Kinerja	Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyaawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado
--	--	--	--------------------------	--

2.7 Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1 Kerangka pemikiran pengaruh **Work Engagement (X1)**, **Dan Etos Kerja (X2)** terhadap kinerja **Karyawan PT. NIAGA MITRA PERKASA KABUPATEN PELALAWAN.**



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.

Keterangan :

→ : *berpengaruh secara parsial*

-----→ : *berpengaruh secara simultan*

1) Variabel Independen

X1 : *Work Engagement*

X2 : Etos Kerja

2) Variabel Dependen

Y : Kinerja Karyawan

2.8 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualias hasil kerja 3. Ketepatan waktu 4. kehadiran 5. kemampuan bekerjasama. Mathis & Jackson, 2012)	Likert

Hak Cipta Diindungi 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 kurun waktu tertentu Mathis & Jackson, 2012)		
Work engagement (X1)	Work engagement merupakan suatu pemberian motivasi dengan cara yang berbeda dan dikonseptualisasikan untuk pemanfaatan diri peran pekerjaan mereka dalam hal fisik, kognitif, dan energi emosional. (Crawford, E. R., 2010).	1=Semangat (Vigor) 2=Dedikasi (Dedication) 3= Penyerapan (Absorption) (Crawford,E. R., 2010).	Likert
Etos Kerja (X2)	Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan. Priansa (2018:283)	interpersonal 2. Inisiatif 3. Dapat diandalkan Priansa (2018:283-284)	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

2.9 Hipotesis

Hipotesis ialah jawab sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Maka dari itu rumusan masalah dipaparkan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara dikarenakan jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan namun belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Jadi hipotesis disini dapat dinyatakan sebagai jawaban empiris terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

Work Engagement adalah sebuah hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya yang ditandai dengan semangat yang penuh dedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya (Schaufeli et al., 2006) Kinerja Karyawan adalah hasil yang dicapai dan prestasi yang dibuat di tempat kerja. Kinerja mengacu pada menjaga rencana sambil membidik hasil (J., 2014). Albana (2019), J., (2014), Breevaart et al., (2015), Cesário & Chambel (2017) menyatakan bahwa Work Engagement berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Namun, Guan & Fenkel (2018) menyatakan bahwa Work Engagement tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. berdasarkan hubungan kedua variabel tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga *Work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Naga Mitra Perkasa Kabupaten Pelalawan. Dalam penelitian Rinda Septiani Putri (2020) Menyatakan bahwa ada hubungan positif antara Work Engagement dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian. Tassa Arfira (2021). Menyatakan bahwa

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

Hak Cipta Diindungi 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.

Employee engagement adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1 : Diduga *Work engagement* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Mitra Perkasa Kabupaten Pelalawan

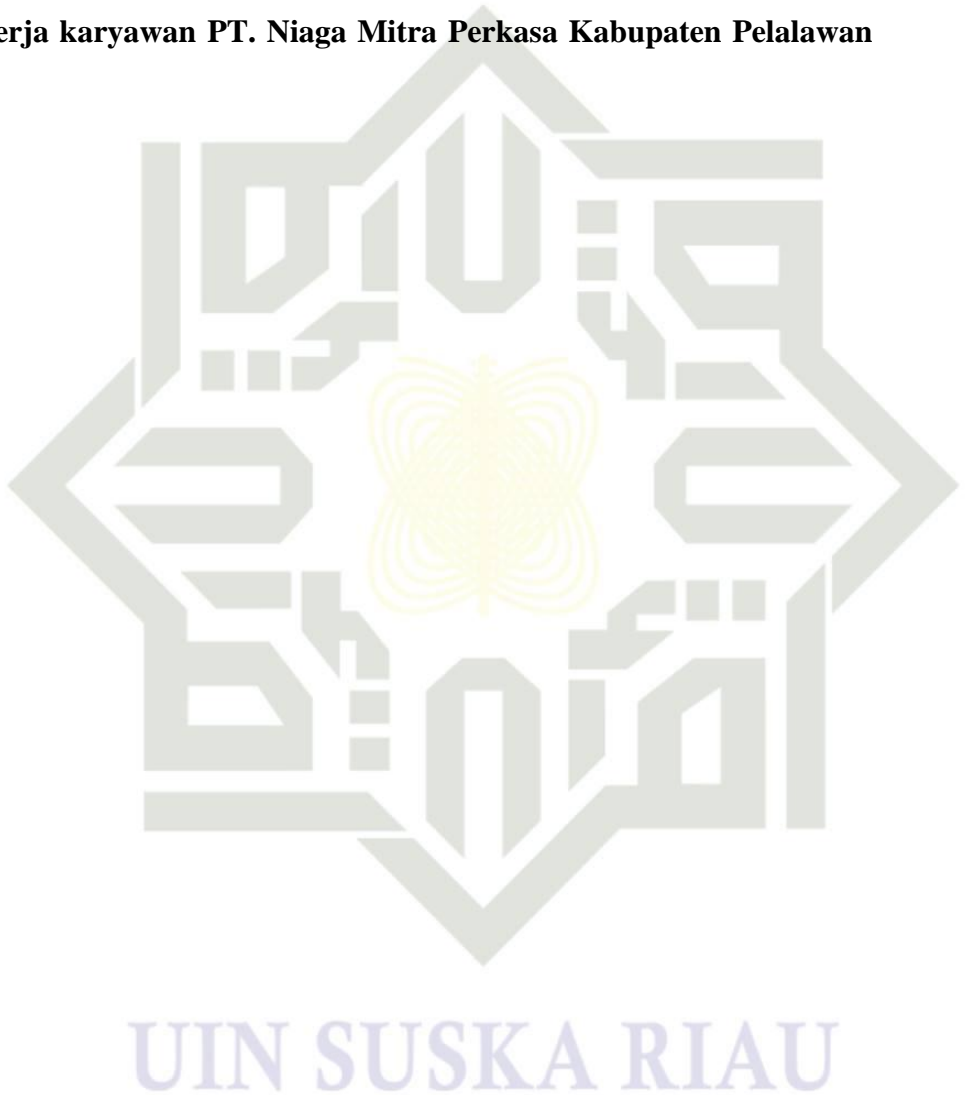
2 Diduga Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Mitra Perkasa Kabupaten Pelalawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya Melisa Andriani (2018) “Pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tugu Raya Kediri” yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori menurut priansa (2018: 283) etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan.

H2 : Diduga Etos Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Mitra Perkasa Kabupaten Pelalawan

3 Diduga *Work Engagement* dan Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Mitra Perkasa Kabupaten Pelalawan Pekanbaru. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Cindy Chandra dan Ir. Marcus Remiasa, S.Pd., M. Si (2018) “Pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Iniland Grande”. Dan juga didukung oleh penelitian sebelumnya Melisa Andriani (2018) “Pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tugu Raya Kediri”

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dapat dikatakan variabel *work engagement* etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga *Work Engagement* dan Etos Kerja Secara Simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Mitra Perkasa Kabupaten Pelalawan Pekanbaru.



Hak Cipta Diindungi 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.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Niaga Mitra Perkasa Jl. Pepaya, Kecamatan Pangkalan Kerinci kota, Kabupaten Pelalawan, Riau 28353.

3.2 jenis dan sumber data

Data yang dibutuhkan untuk analisis pada penelitian ini dikumpulkan dari sumber data primer dan sekunder dengan ketentuan sebagai berikut:

3.3 Sumber data

3.3.1 Data primer

Merupakan sumber data langsung yang memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono 2017 : 193). Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner (daftar pertanyaan) dan melakukan wawancara langsung kepada Karyawan PT. Niaga Mitra Perkasa Kecamatan Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau.

3.3.2 Data skunder

Merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono 2017 : 193). data berupa sejarah dan keadaan perusahaan/instansi, buku, artikel, dan tulisan ilmiah yang berhubungan dengan penelitian.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun Metode Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

3.4.1 Wawancara(*Interview*)

Menurut Sugiyono (2017:194) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit. teknik pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada Karyawan PT. Niaga Mitra Perkasa Kecamatan Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau.

3.4.1 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:199) mengemukakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dimana Responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiyono 2017 : 134) sebagaimana terlihat dibawah ini:

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4

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. Kurang Setuju (KS) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

3.5. Populasi Dan Sampel

3.5.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017 : 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Niaga Mitra Perkasa yang bekerja di PT. RAPP Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 227 orang.

3.5.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel. Menurut Sugiyono (2014:2) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari dari populasi, sebagai contoh yang diambil dengan menggunakan cara – cara tertentu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Teknik sampel random sampling. Yaitu Teknik pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus slovin.

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.

Tabel 1. Bagian Tugas dan Jabatan Beserta Jumlah Karyawan Outsourcing PT. Niaga Mitra Perkasa Di PT.RAPP

No	Jabatan	Tugas	Jumlah Karyawan
1	WareHouse	Pergudangan	8
2	Kontruksi	Pengoperasian Pembangunan	93
3	Manpower	Tenaga Sumber Daya Manusia	126
	Total Jumlah Karyawan		227

Sumber: PT.Niaga Mitra Perkasa

Berdasarkan slovin dapat di rumuskan:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 &= \frac{227}{1 + 227 (0,1)^2} \\
 n &= \frac{227}{1 + 227 (0,01)} \\
 n &= \frac{227}{3,27} \\
 n &= 69,42
 \end{aligned}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*).

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.

Besaran atau ukuran sampel sangat tergantung dari besaran tingkat ketelitian atau toleransi kesalahan (*error tolerance*) yang diinginkan peneliti. Pada penelitian ini tingkat toleransi kesalahan penelitian maksimal adalah 5% (0,05). Makin besar tingkat kesalahan maka makin kecil jumlah sampel. Namun semakin besar jumlah sampel (semakin mendekati populasi) maka semakin kecil peluang kesalahan generalisasi dan sebaliknya, semakin kecil jumlah sampel (menjauhi jumlah populasi) maka semakin besar peluang kesalahan generalisasi. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil toleransi kesalahan sebesar 10% (0,1), sehingga pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin. Dapat di simpulkan bahwa sampel penelitian yang di butuhkan dalam penelitian tersebut sebanyak 69 responden

3.6. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Regresi berganda adalah yang menggunakan lebih dari satu variabel yang mempengaruhi variabel independen untuk menaksir variabel dependen agar taksiran menjadi lebih akurat. Regresi menunjukkan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Sifat hubungan ini juga dapat dijelaskan antara variabel yang satu sebagai penyebab sedang yang lain sebagai akibat, dalam bentuk variabel yang independen (X) dan variabel dependen (Y). Berikut merupakan rumus metode analisis regresi berganda :

Hak Cipta Diindungi 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.

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X₁ = Work engagement

X₂ = Etos kerja

e = Nilai Residu

3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara *Employee engagement*, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Dalam regresi linier berganda terdapat 2 variabel, yaitu :

a. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat yang diteliti dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan.

b. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas dalam penelitian ini ada 2, yakni :

1. *Work engagement* (keterikatan kerja)

2. Etos kerja

Untuk menguji variabel diatas maka diperlukan analisa regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

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

Hak Cipta Diindungi 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.

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

n = Jumlah variabel

b₁, b₂ = Koefisien garis regresi

X₁ = *Work engagement* (keterikatan kerja)

X₂ = Etos kerja

E = *Error*

3.7. Uji Kualitas Data

3.7.1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument Arikunto dalam Taniredja dan Mustafidah (2014:42). Suatu instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan, dimana instrument tersebut dapat mengukur data secara tepat dari variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan guna menguji apakah jawaban dari kuisisioner yang diisi oleh responden benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung > r table atau dapat dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r table untuk derajat kebebasan $df = n - 2$. Dengan ketentuan :

Hak Cipta Diindungi 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.

a. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan tidak valid.

b. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Keterangan :

DF : *degree of freedom* (daerah bebas / daerah hipotesis diterima)

n : jumlah sampel

3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Ghazali (2018:45). Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dapat dikatakan reliabel (layak) apabila *cronbach's alpha* $>$ 0,60 dan jika *cronbach's alpha* $<$ 0,60, maka dikatakan tidak reliabel.

3.8. Uji Asumsi Klasik

3.8.1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018: 161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8.2. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018: 107) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran variance inflation factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi Multikolinieritas. Multikolinieritas dapat dilihat dari:

A. Tolerance value dan lawanya.

B. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$). Pengujian multikolinieritas dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Tolerance value < 0.10 atau $VIF > 10$: terjadi multikolinieritas.
2. Tolerance value > 0.10 atau $VIF < 10$: tidak terjadi multikolinieritas.

3.8.3. Uji Heteroskedastisitas

Sunyoto (2016: 90) menjelaskan uji heteroskedastisitas sebagai berikut: "Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi Homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi Heteroskedastisitas.

Hak Cipta Diindungi 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.

Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas". Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi tidak kesamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji glejser adalah:

- a. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka data terjadi heteroskedastisitas

3.8.4. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018: 111) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Jika waktu berkaitan satu sama lainnya, masalah ini timbul karena resada problem autokorelasi. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain (data time series), sedangkan pada data crossection (silang waktu) masalah autokorelasi jarang terjadi. Dalam suatu pengujian dikatakan baik ketika bebas dari unsur autokorelasi, yang dapat digunakan dalam melakukan pengujian autokorelasi adalah Runs Test. Apabila nilai signifikansi kurang dari signifikansi 0.05 yang berarti hipotesis nol ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual tidak random atau terjadi autokorelasi antar nilai residual. Runs Test dilakukan dengan membuat hipotesis dasar, yaitu:

H_0 : residual (res₁) random (acak)

Hak Cipta Diindungi 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.

H_0 : residual (res_1) tidak random

Dengan hipotesis dasar diatas, maka dasar pengambilan keputusan uji statistik dengan Runs Test adalah (Ghozali, 2018;120):

a. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih kecil < dari 0,05 maka terdapat gejala autokorelasi. b. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar > dari 0,05 maka tidak terdapat gejala autokorelasi.

3.9. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Parsial (Uji t). Ghozali (2018: 88) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja. Dari hasil regresi yang diperoleh kemudian dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat dan seberapa besar pengaruhnya. Untuk itu bentuk pengujian yang digunakan adalah Uji Parsial, Uji Simultan dan Koefisien Determinasi.

3.9.1. Uji t (Uji Signifikansi Secara Parsial)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Ghozali (2018:98). Uji parsial dapat dilihat dari t tabel dan t hutungnya, serta dapat juga dilihat dari tigtat

Hak Cipta Diindungi 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.

signifikasinya. Dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05, dengan kriteria antara lain:

- a. Apabila tingkat signifikan $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.9.2. Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F atau uji secara simultan digunakan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018:98). Uji F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05.

- a. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, dan F hitung $> F$ tabel, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, dan F hitung $< F$ tabel, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.9.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) ialah alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai

keefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen Ghozali (2018:97).



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.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Niaga Mitra Perkasa didirikan berdasarkan Akte Notaris No. 3 tanggal 9 Maret 2003 dari Eva Delvira, SH, Notaris di Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. PT. Niaga Mitra Perkasa ini didirikan pada tahun 2011, dan memulai operasinya tahun 2011. Dalam Akta No. 3 Pasal 4 dijelaskan bahwa modal dasar perseroan adalah berjumlah Rp. 1.000.000.000,- (1 milyar rupiah). PT. Niaga Mitra Perkasa adalah suatu perusahaan jasa kontraktor, yang mempunyai kegiatan usaha utama yaitu dalam hal pembangunan jalan, jembatan, perumahan, perkantoran dan lain sebagainya di Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan dan sekitarnya. PT. Niaga Mitra Perkasa beroperasi di bidang kontraktor dengan mengikuti berbagai tender yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta. Adapun maksud dan tujuan didirikan perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Menjalankan usaha dalam bidang perdagangan pada umumnya, termasuk pula perdagangan lokal, antar pulau (interinsuler), impor, ekspor, periklanan (overansir), supplier, grosir, distributor serta peragenan, baik atas perhitungan sendiri.
- b. Menjalankan usaha dalam bidang jasa, kecuali jasa dalam bidang pajak dan hukum. Dewasa ini seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

dilakukan oleh pemerintah propinsi Riau bidang usaha utama perusahaan ini adalah di bidang kontraktor (jasa konstruksi). Perusahaan terus berupaya meningkatkan kinerjanya agar pekerjaan borongan baik pemerintah maupun dari swasta dapat terus dilanjutkan. Perusahaan akan menyelesaikan proyeknya sesuai dengan rencana pengembangan perusahaan dan perjanjian kontrak.

4.2 Struktur Organisasi

Sebagaimana diketahui bahwa struktur organisasi suatu perusahaan, baik bentuknya maupun ragamnya erat sekali hubungannya dengan kegiatan perusahaan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Kegiatan yang dilakukan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan tidak dapat dilaksanakan oleh satu orang saja, tetapi memerlukan bantuan orang lain yang dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam mengorganisir suatu badan organisasi, langkah pertama yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan adalah menetapkan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan agar tercapai apa yang menjadi tujuan organisasi secara keseluruhan. Pekerjaan hendaknya dapat ditempatkan pada orang yang tepat dengan bidangnya serta sesuai dengan keahliannya. Organisasi adalah wadah serta proses kerjasama sejumlah manusia yang terikat hubungan formil dalam rangkaian hirarki untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Prinsip-prinsip tersebut di atas harus dianut oleh suatu organisasi, sebab bila organisasi tanpa tujuan yang jelas maka pelaksanaan tugas tidak terarah dengan baik. Demikian pula bila pembagian tugas tidak ada, maka terjadilah kesimpang siuran dalam menjalankan perintah dan tugas.

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 tan
 - 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.

Adanya pembagian tugas yang jelas, maka batas-batas wewenang dapat ditentukan oleh bagian-bagian yang melaksanakan pekerjaan sehingga organisasi berjalan dengan efektif. Struktur organisasi yang baik adalah organisasi yang memenuhi syarat sehat dan efisien. Struktur organisasi yang sehat berarti tiap satuan organisasi dapat menjalankan peranannya dengan tertib.

Sedangkan organisasi yang efisien berarti dalam menjalankan peranannya tersebut masing-masing satuan organisasi dapat mencapai perbandingan yang terbaik antara usaha dan jenis kerja. Untuk mengetahui struktur organisasi PT. Niaga Mitra Perkasa dapat dilihat pada gambar IV.1.



Sumber : PT. Niaga Mitra Perkasa



Hak Cipta Diindungi 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.

Adapun uraian tugas masing – masing jabatan diatas tersebut adalah sebagai berikut:

1. Direktur

Direktur diangkat oleh Komisaris maka ia bertanggung jawab langsung terhadap Komisaris. Direktur mempunyai tanggung jawab penuh terhadap segala kegiatan perusahaan kepada para pemegang saham dalam rapat umum pemegang saham. Adapun tugas dan tanggung jawab Direktur antara lain :

- A. Direksi bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugasnya yang ditunjuk untuk kepentingan perseroan dalam mencapai maksud dan tujuannya.
- B. Setiap anggota Direksi wajib menjalankan tugasnya sebaik mungkin dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan anggaran dasar ini.
- C. Direksi berhak mewakili dan mengikat perseroan di dalam dan di luar pengadilan tentang segala hal dan dalam segala kejadian, mengikat perseroan dengan pihak lain dan pihak lain dengan perseroan, serta menjalankan segala tindakan baik yang mengenai pengurusan maupun kepemilikan.
- D. Direksi untuk tindakan-tindakan tertentu berhak pula mengangkat seorang atau lebih sebagai wakil atau kuasanya dengan memberikan kepadanya kekuasaan-kekuasaan yang diatur dalam surat kuasa.

Hak Cipta Diindungi 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.

- E. Pembagian tugas dan wewenang diantara para anggota Direksi diatur dan ditetapkan atas persetujuan mereka bersama.

2. Manager

Fungsi manajer untuk bertanggung jawab atas mengelola perusahaan. Manajer bertanggung jawab pada sebuah departemen dan orang-orang yang bekerja di dalamnya. Dalam beberapa kasus, manajer bertanggung jawab atas keseluruhan bisnis. Seorang manajer adalah orang yang menjalankan fungsi manajerial utama. Yang harus memiliki kekuatan untuk mempekerjakan, memecat, mendisiplinkan, melakukan penilaian kinerja, dan memantau kehadiran. Mereka juga harus memiliki wewenang untuk menyetujui lembur, dan mengesahkan liburan.

A. Perencanaan

Fungsi ini melibatkan pemetaan dengan tepat bagaimana mencapai tujuan tertentu. Yang berdampak meningkatkan penjualan perusahaan. Manajer pertama-tama perlu memutuskan langkah mana yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu. Langkah-langkah ini mungkin termasuk meningkatkan periklanan, inventaris, dan staf penjualan. Langkah-langkah yang diperlukan ini dikembangkan menjadi sebuah rencana. Ketika rencana sudah ada, manajer dapat mengikutinya untuk mencapai tujuan meningkatkan penjualan perusahaan.

B. Pengorganisasian

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.

Setelah sebuah rencana dibuat, seorang manajer perlu mengatur tim dan materialnya sesuai dengan rencananya. Memberikan pekerjaan dan memberikan wewenang adalah dua elemen penting dalam pengorganisasian.

C. Kepegawaian (Karyawan)

Setelah seorang manajer memahami kebutuhan daerahnya, dia dapat memutuskan untuk meningkatkan kepegawaiannya dengan merekrut, memilih, melatih, dan mengembangkan karyawan. Seorang manajer dalam organisasi besar sering bekerja dengan departemen sumber daya manusia perusahaan untuk mencapai tujuan organisasinya.

D. Memimpin

Seorang manajer perlu melakukan lebih dari sekadar merencanakan, mengatur, dan mengatur timnya untuk mencapai tujuan. Dia juga harus memimpin. Memimpin melibatkan memotivasi, mengkomunikasikan, membimbing, dan mendorong. Ini membutuhkan manajer untuk melatih, membantu, dan memecahkan masalah dengan karyawan.

3. Site Manager

Adapun tugas dan peran Site Manager ini adalah:

- A. Mengawasi operasional sehari – hari kinerja karyawan
- B. Mengelola anggaran proyek
- C. Meninjau kinerja staf

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.

- D. Melakukan inspeksi keselamatan
- E. Menemukan solusi untuk masalah di proyek
- F. Menegosiasikan kontrak dengan mitra proyek
- G. Dan menyusun laporan kemajuan proyek

4. Administration

Selain itu ada pula tugas admin yang mengurus tata kelola administrasi, seperti mengurus segala berkas perusahaan, membuat laporan, pengarsipan hingga keuangan dan juga membuat agenda kantor. Tugas admin perkantoran yang pertama agenda kantor, menyiapkan surat menyurat, melakukan penginputan data serta menyiapkan akomodasi perkantoran.

5. Safety Officer

Tugas safety officer adalah memastikan seluruh pekerja yang berada di lingkungan kerja bekerja dengan kondisi yang terjamin keamanan dan kesehatannya. Selain itu safety officer juga wajib mengidentifikasi, meminimalisir risiko bahaya yang mungkin muncul di lingkungan pekerjaan.

6. Coordinator

Tugas dari Koordinator ini adalah Mengetahui dan memantau target yang sedang dikerjakan oleh bawahannya. Memastikan bahwa setiap bawahannya selalu memiliki pekerjaan yang sesuai dengan beban kerja mereka masing-masing.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Melaksanakan pengawasan, dan memberikan pengarahan-pengarahan teknis kepada fasilitator dalam rangka pelaksanaan pekerjaan. Memberikan petunjuk, bimbingan dan saran kepada pendamping lapangan atas pelaksanaan pekerjaan yang sedang berjalan, supaya dapat mencapai hasil sesuai dengan ketentuan perusahaan.

7 Accounting dan finance

Adapun tugas dari accounting dan finance ini ialah mengawasi seluruh transaksi keuangan dan pelaporan keuangan perusahaan. Yang bekerja di bagian bidang finance umumnya focus untuk merencanakan atau mengarahkan transaksi keuangan sedangkan yang bekerja bagian bidang accounting lebih cenderung mengerjakan tugas terkait pencatatan dan pelaporan transaksi keuangan perusahaan.

8 Logistic

Tugas dari bagian logistic ini adalah:

- A. Menentukan system logistic management yang dipakai
- B. Menentukan modal transportasi yang akan dipakai untuk proses pengiriman
- C. Membuat rancangan organisasi logistic
- D. Menentukan lokasi pergudangan pada lokasi terbaik
- E. Dan menentukan kegiatan operasional Gudang

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.

9 Foreman Project

Foreman adalah seorang profesional yang bertugas memimpin seluruh team yang terlibat di dalam proyek serta mengatur dan mengawasi segala jenis kegiatan yang dilakukan saat proyek sedang berlangsung. Profesi ini sering ditemukan pada perusahaan manufaktur, salah satu contohnya di bidang bangunan dan konstruksi.

10 Foreman Maintenance

Melakukan pengawasan atas pekerjaan teknisi dan team yang berada dibawah wewenangnya dalam melakukan pekerjaan corrective atau preventive maintenance untuk memastikan kelancaran proses produksi serta melakukan analisa atas semua problem yang terjadi di area yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan quality, delivery

4.3 Aktivitas Perusahaan

PT. Niaga Mitra Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor, leveransir, developer. Dalam usahanya sehari-hari, PT. Niaga Mitra Perkasa mempunyai kegiatan usaha utama yaitu sebagai developer dan kontraktor yaitu dengan melakukan pembangunan rumah di daerah Pekanbaru.

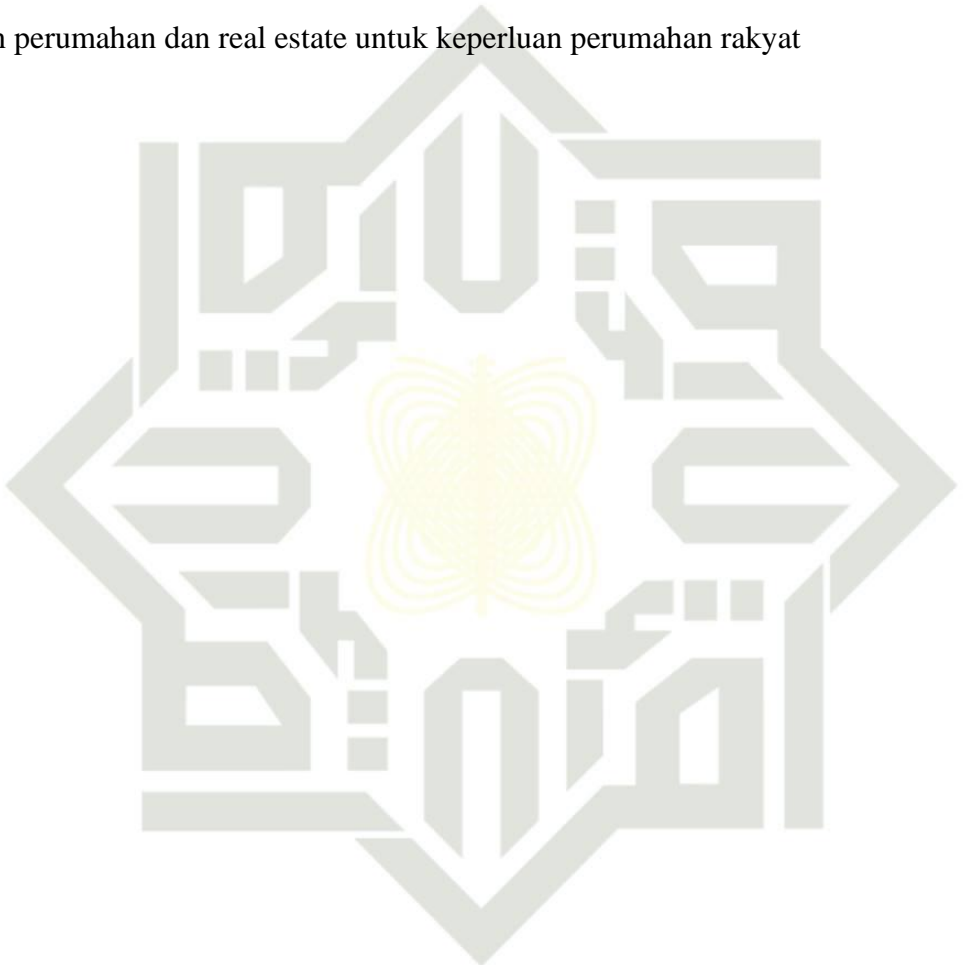
Aktivitas utama dari PT. Niaga Mitra Perkasa antara lain :

1. Usaha kontraktor

2. Usaha Leveransir
3. Usaha Distributor
4. Melakukan usaha dalam hal perdagangan umum
5. Membangun perumahan dan real estate untuk keperluan perumahan rakyat

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 Diindungi 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 PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh *Work engagement* dan Etos kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. RAPP studi kasus karyawan PT. Niaga Mitra Perkasa Kabupaten Pelalawan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Work Engagement* secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi *Work engagement* atau keterikatan kerja karyawan didalam perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.
2. Etos Kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin Tinggi Etos Kerja yang ada didalam perusahaan maka akan mempengaruhi tingkat kinerja para karyawan di dalam perusahaan.
3. Pengaruh *work engagement* dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yakni *work engagement* yang tinggi dari karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan disebabkan kuatnya keterikatan kerja antar karyawan dengan perusahaan dan adanya rasa bertanggung jawab serta rasa ikhlas dalam bekerja, didukung dengan tingginya etos kerja yang merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri dan sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki

Hak Cipta Diindungi 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.

seorang karyawan yang terjalin diperusahaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya didalam suatu perusahaan.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
yaitu:

1. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada pimpinan PT.Niaga Mitra Perkasa Kabupaten Pelalawan untuk selalu memberikan contoh yang baik terhadap karyawan bagaimana melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien, berkomunikasi dengan baik dan memberi motivasi agar semangat bekerja semakin tinggi terhadap karyawan PT. Niaga Mitra Perkasa Kabupaten Pelalawan diharapkan terus ditingkatkan untuk memperkuat ukhuwah dan menjaga hubungan kerja agar semakin erat untuk meningkatkan kinerja para karyawan, Karena dasarnya seorang pemimpin harus menjadi inspirasi untuk karyawannya agar lebih meningkatkan kinerjanya.

2. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambahkan jumlah variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Qur'an Dan Terjemahan.
- Alex nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Bakker, Arnold B., Evangelia Demerouti, Wilmar B. Schaufeli, The Crossover of Burnout and Work Engagement among Working Couple, *Jurnal : Human Relations*, p. 661-689, London : The Tavistock, 2005
- Anggriani, Lia, Endang dkk, 2016. Faktor Fator Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y (Studi Pada Karyawan Pt Unilever Indonesia Tbk Surabaya) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 37 No. 2 (<https://media.neliti.com> di akses 20 januari 2020)
- Chandra, Cindy dan Marcus Remiasa. 2018. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT. Intiland Grande *jurnal AGORA Vol. 6 No. 1*. (<https://media.neliti.com> di akses 20 januari 2020)
- Basuki, Johanes, Hubungan Antara Persepsi Sistem Manajemen dan Budaya Perusahaan Dengan Kepuasan Kerja, Thesis, tidak dipublikasikan, Depok : Univ. Indonesia, 1994
- Chugthai, Aamir Ali, et all., *Work Engagement* and Its Relationship with State and Trait Trust: A Conceptual Analysis, *jurnal : Institute of Behavioral and Applied Management, Ireland : Dublin City University Business School*, 2008
- Rosdakarya Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Rosmiani.1996. Etos Kerja Nelayan Muslim Di Desa Paluh Sebaji Deli serdang Sumatera utara: Hubungan Antara kualitas Keagamaan dengan Etos Kerja.
- Sunyoto. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widodo dkk. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Salamun, Sumardi, Sadilah, Emiliana, Sumintarsih, Sudijono, dan Suhartinah. 1995. Persepsi Tentang Etos Kerja: Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta. Yogyakarta: Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI.
- Derek R. Avery et al., Engaging the Aging Workforce: The Relationship Between Perceived Age Similarity, Satisfaction With Coworkers, and Employee Engagement, *Journal of Applied Psychology : The American Psychology Association*, 2007

Hak Cipta Diindungi 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.

Santoso, Singgih. 2017. *Menguasai Statistik dengan SPSS 24.0*. Penerbit: Elex Media Komputido. Jakarta

Stagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta

Simamo, Jansen. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.

Stregar (2000) *Sumber Daya Manusia (Konsep Universal Etos Kerja)* Jakarta: PT Gramedia

Sucwarso, Rahardjo, Subagyo, dan Utomo. 1995. *Persepsi Tentang Etos Kerja Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat*. Jakarta: CV. Bupara Nugraha.

Li L., Alan C. C. L., & Dogan G. (2015) Work Engagement, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: A Comparison between Supervisors and Line-Level Employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 28, No. 4, hal. 737-761.

Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 12th Ed. New York: McGraw-Hill/Irwin.

Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*, Vol.5, No. 12 Desember, 89-96.

Marzec, I. (2014). Using Employee Empowerment to Encourage Organizational Commitment in the Public Sector. *Journal of Positive Management*, Vol. 5, No. 2, hal. 43-52



LAMPIRAN

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.



KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara/i Responden
Di Tempat,

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi guna menyelesaikan tugas akhir sebagai mahasiswi Strata Satu (S1) saya:

Nama : Robi Sucandra
Nim : 11970115062
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi dan Ilmu Sosial/ S1 Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul: **“Pengaruh *Work Engagement* Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. RAPP Studi Kasus Karyawan PT. Niaga Mitra Perkasa Kabupaten Pelalawan ”**. Sehubungan dengan hal tersebut, Saya mohon partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Data-data yang saya peroleh akan saya jaga kerahasiaannya dan semata-mata akan digunakan untuk kepentingan akademis.

Atas kerjasama, dukungan dan perhatian Bapak/Ibu, Saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

UIN SUSKA RIAU

Robi Sucandra
NIM: 11970115062

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.

A. Identitas Responden

Nama Responden :

Usia < 20 Tahun 30-39 Tahun
 20-29 Tahun .>40 Tahun

Jenis Kelamin : Laki laki Perempuan

Jabatan :

Lama Bekerja : 1-5 Tahun 11-15 Tahun

Pendidikan Terakhir : 6-10 Tahun > 15 Tahun
 SD/Sederajat S1
 SMP/Sederajat S2
 SMA/Sederajat

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda centang (✓) pada kolom yang menunjukkan tingkat persetujuan anda pada pernyataan dengan kategori jawaban sebagai berikut :

- SS : apabila anda Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut
S : apabila anda Setuju dengan pernyataan tersebut
KS : apabila anda Kurang Setuju dengan pernyataan tersebut
TS : apabila anda Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut
STS :apabila anda Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

C. Daftar Pernyataan

KINERJA (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
A.		<i>Kuantitas hasil kerja.</i>					
1.	Saya melakukan pekerjaan sesuai standar perusahaan.						
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target						
B.		<i>Kualitas hasil kerja</i>					
3.	Saya memperhatikan kualitas dalam pekerjaan						
4.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan tepat, rapi dan teliti						
5.	Saya bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan						
C		<i>Ketepatan waktu</i>					
6.	Saya datang tepat waktu						
7.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu						
D.		<i>Kehadiran</i>					
8.	Saya terbebani ketika saya tidak masuk dan meninggalkan pekerjaan						

1. Diarangi 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. Diarangi 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.

E.	<i>Kemampuan bekerjasama</i>						
9.	Saya dapat bekerjasama dengan rekan karena komunikasi yang baik.						
10.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga mudah bekerjasama						

WORK ENGAGEMENT (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
A.	<i>Vigor</i>						
1.	Saya Memiliki energi yang tinggi ketika bekerja						
2.	Saya bersedia mengerahkan seluruh energi untuk menyelesaikan pekerjaan						
3.	Saya selalu memberikan usaha optimal dalam bekerja						
B	<i>Dedication</i>						
4.	Saya merasa antusias dengan pekerjaan yang dikerjakan						
5.	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan						
6.							

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.

	Saya selalu memberikan ide/gagasan untuk kemajuan perusahaan						
C.	<i>Absorbtion</i>						
7.	Saya mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan						
8.	Saya merasa menikmati pekerjaan hingga lupa waktu						
9.	Saya merasa ada yang kurang ketika tidak masuk kerja						
10.	Saya berkonsentrasi dan tidak lalai dalam bekerja						

ETOS KERJA (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
1.	Saya bekerja dengan sungguh sungguh dalam melaksanakan pekerjaan saya						
2.	Saya selalu disiplin dengan peraturan - peraturan yang ditetapkan perusahaan						
3.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab						
4.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh semangat						

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

5.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran						
6.	Saya selalu berusaha untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan						
7.	Saya menganggap bahwa bekerja keras itu sangat memuaskan						
8.	Saya dapat di andalkan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu						
9.	Saya harus melakukan pekerjaan dengan tekun						
10.	Saya gigih dan teratur dalam menjalankan pekerjaan yang di berikan kepada saya						

Hak Cipta Diindungi 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.

Data tabulasi work engagement

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	29
2	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	36
3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	35
4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	36
5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	37
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
12	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	36
13	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	35
14	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	36
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
16	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
21	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	30
22	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	36
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	37
31	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	37
32	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	36
33	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	36
34	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	36
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
36	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	36
37	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	35
38	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	35
39	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	35
40	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	34
41	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	34
42	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32

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.



43	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
44	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
45	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
47	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
48	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
49	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
50	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
51	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
52	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
53	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
54	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
55	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
56	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
57	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	14
58	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	18
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
60	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28
61	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28
62	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	27
63	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	27
64	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	26
65	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
66	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
67	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
68	2	2	2	3	1	2	2	1	1	1	17
69	2	1	1	3	1	2	2	1	1	1	15
70	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
71	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	30
72	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	28
73	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	28
74	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	27
75	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	27
76	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	18
77	2	1	1	3	1	2	2	1	1	1	15
78	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
79	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
80	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
81	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
82	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
84	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
85	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
86	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
87	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
88	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24

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.

89	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
90	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
91	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
92	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	23
93	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
95	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	19
96	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	16
97	2	2	2	3	1	2	2	1	1	1	17
98	2	2	2	3	1	2	2	1	1	1	17
99	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	19
100	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	18

2. Data tabulasi etos kerja

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	36
4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	35
4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	36
4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	35
4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	36
4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35
4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	36
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38



3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	36
4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	35
4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	36
4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	35
4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	36
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	31
4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	36
4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	35
4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	36
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28
4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	40
4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	35
2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	18
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	27
3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	26
3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	40
3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	31
3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	40

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.

3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	16
2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	14
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	19
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	33
4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	31
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	28
4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	29
4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	29
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	29
4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	28
3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	27
4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	29
4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	28
3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	19
2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	19
2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	18
2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	17
2	2	2	3	1	2	2	1	1	1	17
2	2	2	3	1	2	3	1	1	1	18

State, Islam

3. Data tabulasi kinerja karyawan

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL
4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	37
4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	29
4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

asim Riau



3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	36
4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	35
4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	36
3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	26
3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	31
4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	36
4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	35
4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32

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.

3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	27
4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	36
4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	35
4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	36
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	35
4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	36
4	4	4	4	4	2	4	3	5	4	38
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	31
4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	36
4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	35
4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	18
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	27
3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	26
4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	32
3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24



3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	32
3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
3	3	3	2	5	5	3	2	2	2	30
3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
2	2	2	3	1	2	3	1	1	1	18
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	22
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	30
4	4	3	3	3	5	3	4	3	1	33
4	4	3	3	3	3	3	4	3	1	31
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	28
4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	29
4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	32
4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	29
4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	28
4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	27
4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	29

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.

5.8 Uji kualitas data

5.3.1 Uji Validitas

Table 5. : Hasil Uji Validitas Work Engagement

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	25.65	58.088	0.894	.967
X1.2	25.74	57.649	0.921	.966
X1.3	25.78	57.608	0.921	.966
X1.4	25.80	59.434	0.675	.974
X1.5	25.86	54.021	0.894	.967
X1.6	26.21	58.006	0.788	.970
X1.7	25.85	58.048	0.889	.967
X1.8	26.32	57.149	0.879	.967
X1.9	26.20	56.667	0.928	.965
X1.10	26.06	54.804	0.906	.966

Sumber : Olah Data Spss 25

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 Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Table 5. : hasil uji validitas Etos Kerja

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	27.10	47.667	0.880	.960
X2.2	27.23	47.573	0.918	.959
X2.3	27.31	48.216	0.876	.961
X2.4	27.43	47.924	0.820	.962
X2.5	27.67	48.122	0.763	.965
X2.6	27.94	48.057	0.689	.968
X2.7	27.47	47.524	0.877	.960
X2.8	27.85	46.472	0.898	.959
X2.9	27.70	46.980	0.876	.960
X2.10	27.70	45.869	0.868	.961

Sumber : Olah Data Spss 25

Table 5. : Hasil Uji Validitas Kinerja

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	26.87	49.266	0.848	.958
Y1.2	27.00	48.606	0.914	.956
Y1.3	27.12	48.975	0.919	.956
Y1.4	27.22	48.719	0.855	.958
Y1.5	27.22	48.072	0.826	.959
Y1.6	27.74	49.790	0.651	.966
Y1.7	27.22	48.800	0.847	.958
Y1.8	27.63	47.852	0.840	.958
Y1.9	27.56	47.764	0.894	.956
Y1.10	27.57	46.631	0.799	.961

Sumber : Olah Data Spss 25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 5. :Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronback Alpa	Tanda	Kriteria	Keterangan
Work Engagement (X1)	0,971	>	0,60	Reliabel
Etos Kerja (X2)	0.965	>	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,962	>	0,60	Reliabel

Sumber : Olah Data Spss 25

5.9 Uji Asumsi Klasik

5.9.1 Uji Normalitas

**Table 5. : Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.30427231	
Most Extreme Differences	Absolute	.078	
	Positive	.078	
	Negative	-.038	
Test Statistic		.078	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.134 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.610 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.484
		Upper Bound	.736

Sumber : Olah Data Spss 25

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

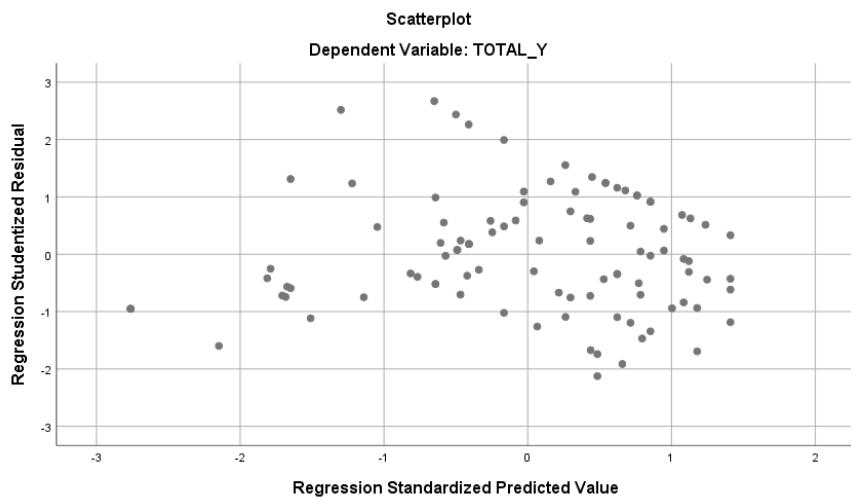
5.10 Uji Multikolinieritas

Table 5. : Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.069	2.311		3.059	.003		
	TOTAL_X1	.324	.083	.352	3.915	.000	.601	1.663
	TOTAL_X2	.455	.091	.451	5.009	.000	.601	1.663

Sumber : Olah Data Spss 25

5.6 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olah Data Spss 25

Gambar 5. : Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.7 Uji Autokorelasi

Table 5. : Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Model Summary ^b		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.726 ^a	.528	.518	5.359	1.759

Sumber : Olah Data Spss 25

5.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Table 5. : Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.069	2.311		3.059	.003
	TOTAL_X1	.324	.083	.352	3.915	.000
	TOTAL_X2	.455	.091	.451	5.009	.000

Sumber : Olah Data Spss 25

5.8 Uji Hipotesis

5.8.1 Uji Parsial (t)

Table 5. : Hasil Uji Parsial (t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.069	2.311		3.059	.003
	TOTAL_X1	.324	.083	.352	3.915	.000
	TOTAL_X2	.455	.091	.451	5.009	.000

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.

Sumber : Olah Data Spss 25

5.8.2 Uji Simultan (F)

Table 5. : Hasil Uji Simultan (F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3111.355	2	1555.677	54.176	.000 ^b
	Residual	2785.395	97	28.715		
	Total	5896.750	99			

Sumber : Olah Data Spss 25

5.9 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Table 5. : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.528	.518	5.359

Sumber : Olah Data Spss 25



PT. NIAGA MITRA PERKASA

GENERAL CONTRACTOR & SUPPLIER

Jl. Pepaya No. 85 RT.01/RW.03 Hp. 0853 7604 3185 Pkl. Kerinci – Kab. Pelalawan – Riau

SURAT KETERANGAN

No. 001/NMP-SK/VI/2023

Bersama ini kami sampaikan perihal pelaksanaan riset penelitian mahasiswa dengan penjelasan sebagai berikut:

Nama Mahasiswa : Robi Sucandra
 NIM : 11970115062
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Jurusan : S1 Manajemen
 Universitas : Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim
 Judul Penelitian : Pengaruh *Work Engagement* dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* PT. RAPP Studi Kasus Karyawan PT. Niaga Mitra Perkasa Kabupaten Pelalawan

Berdasarkan data diatas, benar mahasiswa telah selesai melakukan riset penelitian di PT. Niaga Mitra Perkasa Pangkalan Kerinci pada tanggal 15 Mei 2023 s/d 10 Juni 2023. Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat kelulusan strata satu.

Demikianlah surat keterangan ini di perbuat dengan sebenarnya, Atas perhatian dan kerjasamanya saudara di ucapkan terimakasih.

Pkl. Kerinci, 17 JUNI 2023

PT. NIAGA MITRA PERKASA


JUNAIDI P. ST
 Direktur



Biografi Penulis

Nama lengkap ROBI SUCANDRA, lahir di Sungai Ara, 20 Maret 1999.

Merupakan anak kedua Ayah Erdianto dan ibunda Azizah dan memiliki seorang Abang laki laki bernama Ade Suchandra dan seorang adik perempuan Bernama Sastrawati. Pendidikan formal yang telah dilalui penulis yakni: Telah menamatkan Sekolah Dasar di

SDN 003 sungai ara ditahun 2011. Telah menamatkan Sekolah Menengah SMPN 1 ATAP Sungai Ara tahun 2014. Telah menamatkan Sekolah Menengah Atas di SMKN 01 Bunut pada tahun 2017 dan telah menamatkan Kuliah S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2023.

Pada tanggal 07 Januari 2022 – 07 Maret 2022 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) pada Kantor dinas perindustrian perdagangan kopereasi ukm (disperindag ukm) Gedung Menara Lancang Kuning Pekanbaru. Selanjutnya pada tanggal 04 Juli 2022 – 31 Agustus 2022 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Teluk Pauh Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi . Dan penulis merupakan kader dari organisasi HMI MPO dan Wakil Gubernur Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosialm (DEMA).

Penulis melaksanakan ujian *Oral Comprehensive* pada hari Senin tanggal 26 Juni 2023 dengan judul skripsi “**Pengaruh *work engagement* dan etos kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. RAPP studi kasus karyawan PT. Niaga Mitra Perkasa Kabupaten Pelalawan**” dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Hak Cipta Diindungi 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.