PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH V MANADO

EMPLOYEE ENGAGEMENT EFFECT, WORKLOAD, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PEGADAIAN (PERSERO) REGION V MANADO

Oleh:
Christbelloni S. Z. Haedar[1]
Greis M. Sendow[2]
Raymond Kawet[3]

[1,2,3]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:
[1]bellahaedar4@gmail.com
[2]greis5sendow@gmail.com
[3]raymondkawet@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement*, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel 35 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang diuji secara parsial menunjukkan bahwa *employee engagement* dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa *employee engagement*, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *employee engagement*, beban kerja dan kepuasan kerja

Abstract: *This study aims to determine the effect of employee engagement, workload, and job satisfaction on employee performance. The sampling method in this study using a purposive sampling technique with a sample size of 35 employees. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of the research that were partially tested showed that employee engagement and workload did not have a significant effect on employee performance, while employee satisfaction had a significant effect on employee performance. Simultaneous testing shows that employee engagement, workload, and job satisfaction have a significant effect on employee performance.*

Keywords: *employee engagement, workload, and job satisfaction*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dimana sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk kemajuan organisasi tersebut. Salah satu hal yang menjadi perhatian khusus dalam perusahaan saat ini yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap perusahaan, karena dapat berdampak pada kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu *employee engangement* (keterlibatan karyawan) atau juga disebut dengan karyawan yang benar-benar peduli dengan perusahaan. Selain itu juga yang menjadi faktor belum optimalnya kinerja karyawan dalam perusahaan salah satunya ialah tingginya beban kerja karyawan. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Adapun kepuasan kerja juga merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan.

PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado juga banyak karyawan yang merasa beban kerja mereka cukup tinggi akibat besarnya target pencapaian yang harus dipenuhi oleh karyawan maupun organisasi. Terutama di masa pandemi Covid 19 ini, dimana banyak sekali terjadi perubahan cara dan pola kerja yang diberlakukan oleh perusahaan sesuai dengan protokol kesehatan yang ditetapkan oleh pemerintah dan mengakibatkan jam operasional di pegadaian semakin dipersingkat dan tentunya itu berdampak terhadap beban kerja karyawan yang semakin bertambah akibat dari pengurangan jam operasional tersebut, sehingga mengakibatkan target penjualan produk yang harus dipenuhi. oleh karyawan, seperti penjualan produk-produk Arrum Haji, Kreasi, Krasida, dan hal ini juga menyebabkan tingkat kepuasan karyawan yang menurun akibat dari tidak sesuainya beban kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang memuaskan. Oleh karena itu sangatlah penting untuk organisasi memahami betul kebutuhan karyawannya dan memberikan yang terbaik bagi karyawannya. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis mengangkat judul "Pengaruh *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado".

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement*, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2012:10).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18).

Employee Engagement

Employee engagement pertama kali di definisikan oleh Kahn (1990:33) yaitu sebagai upaya dari anggota organisasi untuk mengikatkan diri mereka dengan perannya dipekerjaan.

Beban Kerja

Menurut Permendagri Nomor 12 Tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78).

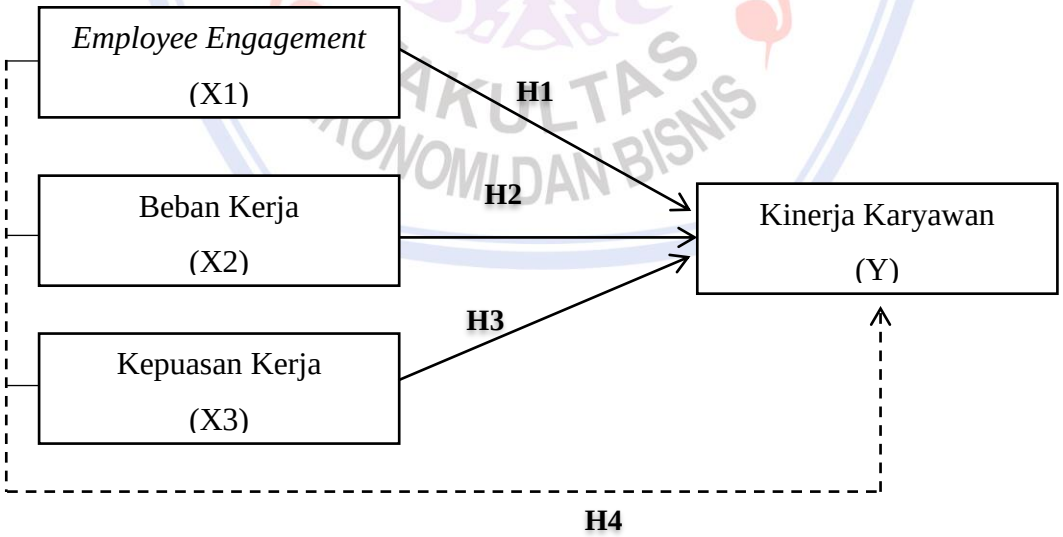
Penelitian Terdahulu

Arda (2017), meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Metode yang digunakan adalah metode sensus atau sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan**.**

Yusuf, Taroreh dan Lumintang (2019 meneliti tentang Pengaruh *Employee Engagement*, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Indospace Di Manado. Hasil penelitian yang didapat (1) *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado. (2) *Employee Engagement* berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado (3) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado (4) Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado.

Jillyta, Sendow dan Pandowo (2019) meneliti tentang Pengaruh Restrukturasi Organisasi, *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Sulut. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara persial restrukturisasi organisasi, *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan restrukturisasi organisasi, *employee engagement* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Kajian Teoritik, (2021)

Hipotesis

H1: Diduga *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2: Diduga Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H4: Diduga *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menggunakan data numerik pengukuran hasil yang objektif menggunakan analisis statistik. Adapun metode analisis dalam penlitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado yang berjumlah 52 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling.*

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

1. Data primer yang diporeleh dengan menyebarkan kuesioner secara online (daring) melalui google form kepada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.
2. Data sekunder digunakan sebagai gambaran tambahan, gambaran pelengkap dan referensi dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner (angket) secara online (daring) melalui google form dan disebarkan melalui whatsapp kepada seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrument pada penelitian ini dilakukan berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas, dengan menggunakan program SPSS versi 25.

Teknik Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen. Dalam pengolahan data menggunakan program aplikasi SPSS 25.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Hasan (2008) analisis linear berganda adalah dimana variabel terikat (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga dan seterusnya variabel bebas (X1, X2, X3,…., Xn) namun masih menunjukkan diagram hubungan linear. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$\mathbf{Y= \alpha+\beta_1 X_1+ \beta_2 X_2+\beta_3 X_3 + e}$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
X_1	= *Employee Engagement* (Variabel Independen)
X_2	= Beban Kerja (Variabel Independen)
X_3	= Kepuasan Kerja (Variabel Independen)
e	= standar error

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R_{Hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1	0.477	0.334	Valid
	Y2	0.388	0.334	Valid
	Y3	0.634	0.334	Valid
	Y4	0.831	0.334	Valid
	Y5	0.745	0.334	Valid
	Y6	0.534	0.334	Valid
	Y7	0.808	0.334	Valid
	Y8	0.646	0.334	Valid
Employee Engagement (X1)	X1.1	0.293	0.334	Gugur
	X1.2	0.753	0.334	Valid
	X1.3	0.828	0.334	Valid
	X1.4	0.709	0.334	Valid
	X1.5	0.732	0.334	Valid
	X1.6	0.720	0.334	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0.653	0.334	Valid
	X2.2	0.409	0.334	Valid
	X2.3	0.473	0.334	Valid
	X2.4	0.530	0.334	Valid
	X2.5	0.708	0.334	Valid
	X2.6	0.589	0.334	Valid
	X2.7	0.676	0.334	Valid
	X2.8	0.221	0.334	Gugur
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0.360	0.334	Valid
	X3.2	0.528	0.334	Valid
	X3.3	0.620	0.334	Valid
	X3.4	0.665	0.334	Valid
	X3.5	0.426	0.334	Valid
	X3.6	0.769	0.334	Valid
	X3.7	0.665	0.334	Valid
	X3.8	0.592	0.334	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data (2021)

Berdasarkan tabel 1 diatas terlihat seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel beban kerja adalah valid, karena masing-masing item pernyataan tersebut memilki nilai R_{tabel} diatas atau sama dengan 0.334. Didalam tahap pengujian dua item pernyataan yang tidak valid dinyatakan gugur atau dikeluarkan dalam analisa lanjutan karena tidak memenuhi syarat pengujian, oleh sebab itu seluruh item pernyataan yang valid dapat terus digunakan ke dalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

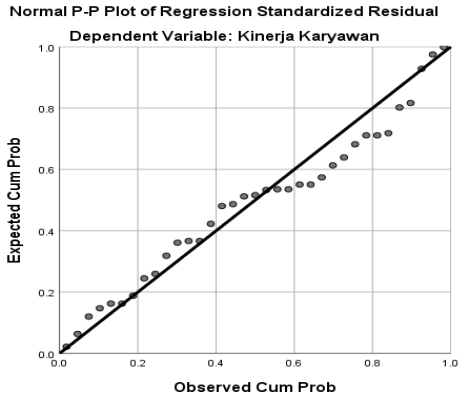
Keterangan	Cronbach's Alpha	Cut off	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0.762	0.60	*Reliable*
Employee Engagement	0.806	0.60	*Reliable*
Beban Kerja	0.686	0.60	*Reliable*
Kepuasan Kerja	0.703	0.60	*Reliable*

Sumber: Hasil Olahan Data (2021)

Berdasarkan tabel 2 diatas variabel kinerja karyawan, *employee engagement*, beban kerja dan kepuasan kerja memiliki *Cronbach's Alpha* ≥ 0.60 yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari setiap variabel kinerja karyawan, *employee engagement*, beban kerja dan kepuasan kerja adalah reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik *P-P Plot*
Sumber: SPSS, Olah Data (2021)

Berdasarkan gambar 1 diatas menunjukkan bahwa pernyataan tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik diatas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan data memiliki data yang distribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients[a]

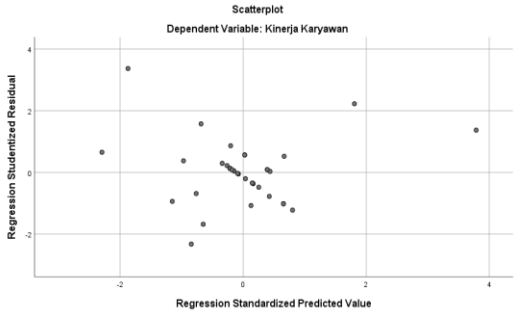
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.696	3.422		2.541	.016		
	Employee Engagement	.179	.138	.216	1.296	.205	.417	2.396
	Beban Kerja	.218	.132	.253	1.655	.108	.494	2.025
	Kepuasan Kerja	.457	.128	.474	3.580	.001	.659	1.518

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS, Olah Data (2021)

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas menunjukkan nilai VIF pada *employee engagement* sebesar 2.396, beban kerja sebesar 2.025, dan kepuasan kerja sebesar 1.518 dimana seluruh nilai VIF dari ketiga variabel tersebut lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik *Scatterplot*
Sumber: SPSS, Olah Data (2021)

Dari gambar 2 diatas menunjukkan bahwa uji heteroskedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran tiitk-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Durbin Watson

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.801[a]	.642	.607	1.35761	2.336

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Employee Engagement

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS, Olah Data (2021)

Berdasarkan tabel 4 diatas, nilai Durbin Watson sebesar 2.336, perbandingan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 35 (n), dan jumlah variabel independen 3 (K=3), maka ditabel Durbin Watson akan didapat nilai DU sebesar 1.6528. Karena nilai Durbin Watson hitung sebesar 2.336 lebih besar dari batas atas (DU) sebesar 1.6528 dan kurang dari (4-2.336 = 1.664), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	8.696	3.422		2.541	.016
	Employee Engagement (X1)	.179	.138	.216	1.296	.205
	Beban Kerja (X2)	.218	.132	.253	1.655	.108
	Kepuasan Kerja (X3)	.457	.128	.474	3.580	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : SPSS, Olah Data (2021)

Hasil persamaan regresi linear berganda diatas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada tabel 4.13 diatas adalah 8.696 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika *Employee Engagement* (X1), Beban Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0), maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 8.696.
2. Untuk variabel *Employee Engagement* (X1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada *Employee Engagement* sementara Beban Kerja dan Kepuasan Kerja diasumsikan tetap maka, besarnya Kinerja Karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.179.
3. Untuk variabel Beban Kerja (X2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Beban Kerja sementara *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja diasumsikan tetap maka, besarnya Kinerja Karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.218.
4. Untuk variabel Kepuasan Kerja (X3) koefisien regresinya adalah positif hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Kepuasan Kerja sementara *Employee Engagement* dan Beban Kerja diasumsikan tetap maka, besarnya Kinerja Karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.457.

Pembahasan

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Hal ini mengindikasikan bahwa rasa keterlibatan karyawan (*employee engagement*) yang tinggi tidak selalu diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Yusuf, Taroreh, dan Lumintang (2019) yang menyatakan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Indospice di Manado.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat ataupun menurun tidak akan mempengaruhi pada kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, Tewal, dan Taroreh (2019) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Hal ini dapat menjelaskan bahwa adanya kepuasan yang berbeda-beda yang dirasakan oleh karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zahara dan Hidayat (2017) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menggunakan regresi linear berganda maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Employee Engagement* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.
2. Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka diajukan beberapa saran yang dapat memberi manfaat:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan dari pihak pimpinan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado untuk lebih memperhatikan tingkat kepuasan karyawan yang ada agar karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dan menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah referensi dan kajian pustaka tentang manajemen sumber daya manusia terkait dengan *employee engagement*, beban kerja dan kepuasan kerja pada karyawan.
3. Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini. Dan diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti selanjutnya dengan konsep ataupun tema yang sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 18 (No.1)*. https://www.researchgate.net/publication/327384237. Diakses pada 27 Februari 2020.

Hasan. M. I. (2008). *Pokok-Pokok Materi Statistika 1 (Statistika Deskriptif)*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan. M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Jillyta, Sendow, G., dan Pandowo, M.H.C. (2019). Pengaruh Restrukturasi Organisasi, Employee Engagement, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 7. (No.4)*. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25503. Diakses pada 27 Februari 2020.

Kahn, W.A. (1990). Psyochological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal, Vol. 33 (No. 4), pp. 692-724.* https://www.talenteck.com/academic/Kahn-1990.pdf. Diakses pada 27 Februari 2020.

Mangkunegara. A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT Refika Aditama.

Permendagri No. 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja. https://bkd.riau.go.id/upload/media/149993082531ce372216efc576d4ae5954db46eb90.pdf. Diakses pada 20 Februari 2020.

Robbins. S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Yusuf, R.M., Taroreh, R.N., dan Lumintang, G.G. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Indospace Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 7 (No.4)*. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25429. Diakses pada 27 Februari 2020.